"DESARROLLO DE LÍDERES LAICOS DE APOYO MINISTERIAL"

UN PROYECTO DE TESIS

SOMETIDO A LA FACULTAD DEL

SEMINARIO TEOLÓGICO GORDON-CONWELL

COMO REQUISITO PARCIAL DE LOS REQUERIMIENTOS PARA EL GRADO DE

DOCTORADO EN MINISTERIO

POR

CONSUELO RIBAS DE BARRON

MAYO 2022

Derechos Reservados © 2022 por Consuelo Ribas de Barron. Todos los derechos reservados.

Dedico este trabajo a mí amado esposo Ignacio Barrón Morales
e hijos Nahúm, Eunice Hepziba, Paloma Consuelo y Jocabed Asenat.
Sin su apoyo no lo hubiera logrado.

CONTENIDO

Lista de abreviaturas ix

Lista de figuras x

Agradecimientos xi

Abstracto xii

Capítulo 1: El problema contextual 1

Introducción 1

Contexto de la comunidad hispana 2

El liderazgo espiritual 5

White Horse Christian Center 11

La necesidad del proyecto 12

Conclusión 19

Capítulo 2: Liderazgo según la Biblia 21

Introducción 21

La proposición de liderazgo en el Antiguo Testamento 21

La proposición de liderazgo en el Nuevo Testamento 24

La proposición de Jesús en cuando al liderazgo 25

Las distinciones del liderazgo 26

El significado del liderazgo en Jesús 28

La proposición del liderazgo en la iglesia 30

Liderazgo espiritual 30

Liderazgo base en la iglesia 31

Liderazgo de apoyo en la iglesia 35

Persona colaboradora 38

Conclusión 42

Capítulo 3: Revisión bibliográfica 44

Introducción 44

Liderazgo de transformación por Lieghton Ford 45

Las dimensiones del líder por Robert Banks y Bernice Ledbetter 51

Liderazgo generacional por Lucas Leys 56

Enseñanza transformacional por Murriell McCulley 59

Líderes en el liderazgo por Goerge Barna 65

Liderazgo trascendente para el tercer milenio por Consuelo Ribas de Barron 73

Conclusión 76

Capítulo 4: Propuesta del proyecto de desarrollo de líderes de apoyo ministerial 77

Introducción 77

Diseño del proyecto 78

Primera etapa: Planeación de talleres 79

Selección del lugar para desarrollar los talleres 79

Selección de las personas participantes 80

Logística de los talleres 80

Segunda etapa: Realización de los talleres 81

Objetivos generales de los talleres 81

Contenido de los talleres 82

Bosquejo de temas a discutirse 82

Taller 1.1: Líder bíblico 83

Introducción 83

Antiguo Testamento 83

Nuevo Testamento 85

Características de este liderazgo 85

Llamado del líder bíblico 86

Taller 1.2: Las cualidades de un líder 87

Taller 1.3: Liderazgo en sujeción 88

Depende de nosotros 88

¿Cuánto dura este proceso? 88

Liderazgo en sujeción 89

Taller 2.1: Definiendo diaconado 90

Taller 2.2: Cualidades del diaconado 90

Taller 2.3: Ujieres 91

Definiciones 91

¿Quiénes pueden ser estas personas? 91

¿Qué funciones tienen estas personas? 92

Responsabilidades sociales 92

¿Cuándo se realiza este trabajo? 92

¿Cuál es su recompensa? 93

Taller 3.1: La liturgia pentecostal 93

Taller 3.2: Quienes dirigen los servicios 95

Taller 3.3: Cómo desarrollar los servicios 95

Taller 4.1: ¿Qué es el Evangelio? 96

Objetivos de este taller 96

¿Qué es evangelismo? 97

¿Qué es el mensaje evangelístico? 97

Taller 4.2: ¿Qué es no evangelizar? 98

Errores que se cometen al evangelizar 98

Taller 4.3: ¿Cómo evangelizar? 98

¿Qué es lo que debo hacer? 98

Lo que nos dice la Biblia al respecto 99

¿Cómo debemos predicar el Evangelio? 99

¿Dónde debemos predicar el Evangelio? 100

Taller 5.1: La educación cristiana 100

¿Qué es la educación cristiana? 100

Taller 5.2: Enseñando a la niñez 101

Taller 5.3: Enseñando a adolescentes 103

Taller 6.1: Introducción a la predicación 106

Taller 6.2: Requisitos del predicador 106

Taller 6.3: Qué es la homilética y definición de lo que es una predicación 108

Definición de homilética 108

¿Qué valor tiene la homilética en la vida de un líder? 109

¿Por qué predicar? 109

Tercera etapa: Preguntas de evaluación al estudiantado 110

Cuarta etapa: Evaluación y conclusión del proyecto 111

Capítulo 5: Resultados de los talleres sobre liderazgo práctico 112

Introducción 112

Primera etapa: Planeación de talleres 113

Selección del lugar para desarrollar los talleres 113

Selección de las personas participantes 113

Logística de los talleres 114

Segunda etapa: Realización de los talleres 114

Primer taller: Liderazgo espiritual 115

Segundo taller: Ujieres (Diaconado) 115

Tercer taller: Dirección de servicios 116

Cuarto taller: Evangelismo 116

Quinto taller: Maestros de niñez y adolescentes 117

Sexto taller: Predicación 117

Tercera etapa: Evaluación del estudiantado 118

Respuestas del primer cuestionario 118

Respuestas al segundo cuestionario 122

Respuestas contrastadas de cuestionarios 125

Cuarta etapa: Evaluación y conclusión de los talleres 131

Apéndice A: Cuestionario de 20 preguntas 134

Apéndice B: Resultados de los cuestionarios 135

Apéndice C: Fotos de los talleres 136

Bibliografía 138

Curriculum Vitae 142

LISTA DE ABREVIATURAS

CRJE	Centro de recreación juvenil East 3rd.
EMWH	Escuela de Ministerios White Horse
EU	Estados Unidos
FHM	Father's Heart Ministries
FT	Facultad de Teología
IBA	Instituto Bíblico Antioquía
ISUM	Instituto de Superación Ministerial
NTV	Nueva Traducción Viviente
NVI	Nueva Versión Internacional
OCEU	Oficina del Censo de Estados Unidos
RV1960	Reina Valera 1960
WHCC	White Horse Christian Center

LISTA DE FIGURAS

Figura 1

Traducciones de Efesios 4:12 32

Figura 2

Etapas del proyecto 79

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, agradezco a Dios por su infinito amor y misericordia hacia mi vida y mi familia.

Agradezco a Dios por mi amado esposo e hijos, por soportar mi ausencia por algunos años y así poder avanzar en mis estudios teológicos y ministeriales. Sin su apoyo no lo hubiera logrado.

También agradezco a mi pastor general por permitirme ausentarme durante algunas semanas de mis labores cotidianas y a la iglesia WHCC por su apoyo y oraciones.

Al profesor, el Dr. Pablo A. Jiménez Rojas, por todo su apoyo durante el trayecto de mis estudios doctorales. Cada consejo y diálogo lo valoro mucho. Sin su ayuda dificultosamente hubiera logrado este viaje de estudios. ¡Dios le bendiga en gran manera, ahora y siempre!

Agradezco infinitamente a la Dra. Joanne Solís-Walker por su contribución como lectora de este proyecto.

ABSTRACTO

Frente a la necesidad que se tiene en nuestra comunidad cristiana, y debido al crecimiento del número de personas que viajan a nuestra iglesia desde más de una hora de distancia, se tiene el desafío de seguir desarrollando líderes laicos de apoyo ministerial de la misma comunidad de donde provienen, con el propósito de que estos líderes desarrollen las capacidades necesarias para la edificación del cuerpo de Cristo. Este propósito es fundamental para el progreso de la obra del Señor en todo tiempo y en toda circunstancia, esperando que, con pasión, podamos seguir cumpliendo con la Gran Comisión que se nos fue encomendada.

CAPÍTULO 1

EL PROBLEMA CONTEXTUAL

Introducción

Agradezco a Dios la oportunidad de trabajar en este nuevo proyecto, siempre a la expectativa de lo que Él hará, no solamente con estas personas que son nuevas creyentes, sino con nosotros mismos. Reconozco que en ocasiones no nos sentamos a trazar un plan de trabajo, sino que hacemos las cosas como van presentándose. Empero, estas clases del Doctorado en Ministerio me han desafiado a ir más allá de mis "cuatro paredes" para llevar a cabo un proyecto de desarrollo de las personas que son creyentes nuevas a quienes estamos pastoreando en la ciudad de Indianápolis, Indiana.

Desde hace casi 17 años, laboro en una iglesia en la cual trabajamos con una diversidad cultural, siendo mi esposo y yo pastores encargados del área hispanoparlante de la iglesia White Horse Christian Center (WHCC) en la ciudad de West Lafayette, Indiana. La capital del estado es Indianápolis, la cual queda a una hora de distancia de nuestra iglesia. Al encontrarnos con un número de familias que comenzarona visitarnos provenientes de la ciudad de Indianápolis, hemos visto la necesidad de desarrollar a personas nuevas creyentes para ser líderes y servidoras en una nueva misión o extensión de la iglesia en la capital. Por esta razón, propongo un tema en forma de pregunta: ¿Cómo podemos desarrollar personas líderes laicos de apoyo en la iglesia local? A lo cual respondo: Por medio de adiestrar y preparar un programa dirigido a la membresía de la congregación local para desarrollar personas líderes de apoyo, enfocadas en la visión de la nueva iglesia local en Indianápolis.

Contexto de la comunidad hispana

Lo primero que es preciso reconocer es el contexto general de la comunidad hispana en los Estados Unidos (EU). La primera generación inmigrante a los EU tiene un nivel de escolaridad muy bajo. A nivel eclesiástico existe el problema de la enseñanza, particularmente de las personas que son ministros y quienes se muestran negativas a la idea de levantar líderes en su iglesia local. Estas personas presentan cuatro excusas para justificar su actitud negativa hacia el desarrollo de liderazgo:

1. Si enseño, la gente se vuelve protagonista.
2. Si enseño a las personas, no las puedo controlar.
3. Si enseño, estas personas me van a dividir la iglesia local.
4. Si enseño, estas personas me van a menospreciar.

"Liderar es un arte y el ministerio cristiano no es un ámbito dónde aplican exactamente las mismas reglas y protocolos de liderazgo que en otras geografías humanas y, por esa razón, es tan importante comenzar de la mejor manera posible".[1] Algunas personas líderes pastorales temen desarrollar a personas en el área de liderazgo pensando que dicho esfuerzo puede tener un efecto negativo en la iglesia local. Todos los temores, en realidad, son una cortina de humo porque la realidad es que si no dejamos un legado educacional por medio del desarrollo de nuevo liderazgo, quienes sufrirán serán nuestras siguientes generaciones. Nuestro liderazgo sería como el de Josué, un líder grande y poderoso quien pudo decir "mi casa y yo serviremos al Señor"[2] (Josué 24:15), pero quien no educó a las nuevas generaciones. La historia nos indica que se levantó una generación la cual no conocía al Señor y no había recordado todas las maravillas que el Señor les había

---

[1] Prólogo de Lucas Leys en V. Altare (Ed.), *Cómo comenzar tu ministerio con pasos firmes*, Dallas, TX: e625, 2018, p.5.

[2] Todas las citas bíblicas han sido tomadas de la traducción Reina Valera 1960 con excepción de los casos que se indique otra traducción es particular.

dado a sus padres (Jueces 2:10). Esto trajo, por consecuencia, la violación del pacto con Dios. El pueblo olvidó la ley del Señor, Sus mandatos, Sus estatutos y Sus principios. Por esto se corrompieron, perdiéndose toda una generación. Lo mismo puede suceder en todo ministerio que no enfrente el desafío de levantar líderes conforme al corazón de Dios. Es necesario, pues, romper con los errores ideológicos, con las enseñanzas mediocres, con los temores falsos y con los estilos de liderazgo independientes y solitarios.

> La raíz de sus problemas fue el miedo. Josué y Caleb observaron la tierra de Canaán y solo vieron potencial. El resto del pueblo miró y solo vio escollos y peligros, aun cuando Dios mismo les había *prometido* la tierra. Cuando los seguidores se enfrentan a la perspectiva de entrar en un territorio desconocido, siempre experimentan miedo. Mientras mayor el desafío, mayores sus temores. ¿Qué los hace vencer el temor y avanzar a pesar de todo? El liderazgo. [3]

Uno de los problemas más serios radica en que el mismo liderazgo no está suficientemente capacitado para desarrollar personas líderes sanas. El liderazgo laico surge, por lo general, de manera espontánea; son personas líderes sin objetivos claros cuando no tienen una dirección correcta. Por consiguiente, surge toda una serie de ineficiencias y de vacíos que empiezan desde arriba—del liderazgo—y afectan a toda la congregación. Por lo tanto, afectan la misión que debe desempeñar la iglesia. "Las iglesias crecen cuando tienen líderes, laicos y pastores dirigidos por el Espíritu Santo. Ore por los pastores o líderes de su iglesia y cúbralos. Y si Dios lo llama, acepte con humildad la responsabilidad de asumir un papel de liderazgo en su iglesia".[4]

También existe un déficit en programas de educación bíblica sistemática apropiada para desarrollar personas líderes de alto nivel acorde al contexto del hispanoparlante en EU. Del mismo modo, la falta de educación del mismo pastor o pastora o persona líder encargada de la iglesia dificulta el crecimiento del resto de las congregaciones. Esto provoca que la visión no sea clara ni eficiente. En ocasiones, personas líderes

---

[3] John C. Maxwell, *Los 21 minutos más poderosos en el día de un líder*, Nashville, TN: Thomas Nelson, 2020, p.35.

[4] *Biblia del diario vivir,* Nashville, TN: Editorial Caribe, electronic ed., 2020, Ac 14:23.

pastorales activas se convierten en líderes ineficientes, incapaces de cumplir con las demandas de la iglesia local. De ahí los temores del liderazgo principal de no desarrollar o fomentar la educación, la disciplina o el esfuerzo para alcanzar nuevos objetivos educacionales. Hay muchos escenarios para el futuro de las personas latinas en los EU. Esto es lo que señala la Oficina del Censo de los Estados Unidos (OCEU):

> The Hispanic population is expected to reach about 106 million in 2050, about double what it is today, according to new U.S. Census Bureau population projections. But the new Hispanic population projection for 2050 is lower—by nearly 30 million—than earlier population projections published by the bureau. The nation's Hispanic population has been one of its fastest growing in recent decades. Since 1970, the Hispanic population has grown 592%, largely because of the arrival of new immigrants from Latin America—especially Mexico. By comparison, the U.S. population overall has grown 56% over the same period. Between 2000 and 2010 alone, Hispanics made up more than half of U.S. population growth.[5]

Los principios bíblicos no cambian pues son el fundamento en la doctrina, la fe y la razón cristiana. Sin embargo, las normas que son derivadas de estos principios cambian, así como las formas de interactuar que tiene cada congregación local, dependiendo de su geopolítica y de su realidad social y económica. Añadamos a todo esto el fenómeno migratorio que se deja ver de la comunidad hispana, que a su vez es multicultural dentro de los EU. Por estas razones, existe una imperiosa necesidad de desarrollar personas de apoyo y líderes que sepan tener relaciones interpersonales sanas, que puedan interactuar con toda clase de personas, personas capaces y que sean personas líderes sanas que sepan mantener relaciones interpersonales saludables para hacer crecer la obra.

> A lo largo del siglo XX, las denominaciones que esperaban o requerían educación en el seminario para sus pastores ordenados descubrieron que muy pocos latinos podían cumplir con todas las cualificaciones. Aquellos que estudiaron en seminarios estadounidenses a menudo fueron educados de tal forma que ya no funcionaban adecuadamente como líderes pastorales en sus comunidades

[5]http://www.census.gov/population/projections/data/national/2014.html?eml=gd&utm_medium=email&utm_source=govdelivery

hispanas. Los seminarios los preparaban para servir en entornos ajenos a las realidades vividas por la mayoría de las comunidades latinas o creaban expectativas que esas comunidades no podían cumplir.[6]

Estudios indican que el crecimiento demográfico de la comunidad latina en los EU ha continuado durante esta década. Gran parte de estas personas inmigrantes son personas indocumentadas que tienen un nivel educativo relativamente bajo, que sufren de grandes carencias y que tienen otras prioridades urgentes tales como enviar dinero a sus familias en sus países de origen. Algunas tienen conocimiento del Evangelio y otras tienen raíces católicas, pero todas tienen diversas necesidades. Las diferentes denominaciones e iglesias tienen una gran demanda para desarrollar líderes espirituales de habla hispana que tengan una visión de servicio. Este proyecto de tesis enfrenta el desafío de desarrollar líderes por medio de una serie de talleres de liderazgo práctico, aspirando a ser el punto de partida para adiestrar personas líderes efectivas.

El liderazgo espiritual

Es necesario tener una definición clara de la palabra "liderazgo" y de los principios que implica, tema que abordaremos en detalle en el segundo capítulo de este escrito. Una buena enseñanza sobre el liderazgo nos dará las herramientas necesarias para formar líderes con una disciplna espiritual sana, que se enfoquen en el servicio y que se distingan de otras personas líderes cuyo carácter refleja metas seculares. Al definir el liderazgo espiritual, el *Diccionario de Temas Bíblicos* dice: "Bajo el Antiguo Pacto, Dios llamó a sacerdotes y profetas como líderes espirituales. Posteriormente los fariseos ejercieron dirección espiritual. Después de que Jesucristo inauguró el Nuevo Pacto, se les concedió autoridad a los apóstoles, quienes a su vez nombraron

---

[6] J. F. Martinez, *Latinos protestantes: Historia, presente y futuro en Estados Unidos.* (J. Ostos, Trans.) Salem, OR: Publicaciones Kerigma, 2017, p.210.

líderes en las iglesias que fundaron".[7] A lo largo de los años, hemos observado cómo diferentes personas líderes—tanto espirituales como seculares—han dejado una huella positiva en la sociedad, al nivel colectivo y en las personas al nivel espiritual. Muchas hasta han cambiado la historia, cumpliendo metas, dando libertad y ofreciendo auxilio a las demás personas.

El liderazgo actual enfrenta grandes desafíos debido a la forma como una sociedad cambiante, globalizada y sumamente informada transita entre tanta información que surge de la desinformación. El liderazgo se ve de diferentes formas y con diversas variantes, lo que trae como consecuencia que dentro del cristianismo haya surgido la secularización. En ocasiones, la iglesia trata de competir con el mundo secular con las mismas estrategias humanas, como si la iglesia fuera una organización paralela al liderazgo empresarial, comercial y de consumo. Estas perspectivas se alejan del modelo bíblico, donde la mayordomía nos recuerda que somos administradores de los bienes de Dios (1 Pedro 4:10), no los dueños. En los inicios de la iglesia, los apóstoles ejercieron liderazgo espiritual dentro de la iglesia primitiva, lo que explica por qué su modelo de liderazgo se ha convertido en nuestro referente. De acuerdo con Hechos 4:35, los creyentes ponían sus bienes "a los pies" de los apóstoles y se repartía a cada uno según su necesidad. Entendemos que los apóstoles administraban los recursos de Dios para beneficio del Cuerpo de Cristo, que es la iglesia. Posteriormente, los apóstoles delegaron ciertas actividades a otros miembros de la iglesia para suplir las necesidades de cada grupo, como enseña Hechos 6:2-3. Además, nombraron ancianos en cada nueva iglesia que se establecía (Hchos 14:23; Tito 1:5), sabiendo que estos nuevos líderes tenían que cumplir diferentes requisitos, (1 Timoteo 3:1-9 y Tito 1:6-9).

[7] M. H. Manser, *Diccionario de temas bíblicos* (G. Powell, Ed.). Bellingham, WA: Software Bíblico Logos, 2017.

Reconocemos que Jesucristo es la cabeza absoluta de la iglesia. En su soberana voluntad, Él llama y establece líderes en la iglesia con el propósito de que cada creyente crezca espiritualmente y madure en la fe. Tenemos claro que, al hablar de personas líderes espirituales, nos referimos a personas creyentes que trabajan en la iglesia con el propósito de establecer el Reino de Dios dentro de sus respectivas comunidades. El Nuevo Testamento reconoce a los pastores, a los diáconos, a los ancianos y a los obispos como "líderes espirituales".

> La iglesia debe tener liderazgo espiritual, y este liderazgo recae en el equipo ministerial, dirigido por la figura pastoral, y compuesto por personas que sirven como pastores asociados o como diáconos. La iglesia puede establecer cuantas organizaciones considere necesarias, siempre que dichos grupos se organicen de acuerdo con las pautas bíblicas. Sin embargo, el pastor debe guiar y dirigir al rebaño conforme a la voluntad de Dios, quien es líder principal de la iglesia.[8]

Desde que Dios creó al ser humano, delegó liderazgo en él, es decir, delegó la responsabilidad de administrar los bienes divinos según enseña Génesis 1:28. La Biblia dice que Dios bendijo a la primera pareja y le dio la encomienda de ser fructíferos, que se multiplicasen que llenarán la tierra con más seres humanos y que sojuzgarán y señorearán sobre la tierra. Las palabras "sojuzgar" y "enseñorear" son muy importantes: "La palabra utilizada aquí para 'señorear, dominar' es *radah,* que significa tener autoridad y organizar, como hace un rey que ocupa un territorio, ejerciendo allí su soberanía".[9] Del mismo modo:

> La palabra sojuzgad viene de la palabra hebrea kabash (3533. כָּבַשׁ); raíz prim.; *pisotear*; de aquí, neg. *desdeñar;* pos. *conquistar, subyugar, violar*:—dar, hollar, sepultar, servidumbre, sojuzgar, someter, sujetar, violar.[10] Teniendo esta misma palabra כבשׁ su traducción en griego: καταδυναστεύω (1), τακυριεύω, καταχώννυμι (1). Uso de Verbo. Pisotear. 1 pisar o pisotear

---

[8] W. W. Wiersbe, *Bosquejos expositivos de la Biblia: Antiguo y Nuevo Testamento,* Nashville, TN: Editorial Caribe, 1995, electronic ed., 1 Th 5:12–13.

[9] A. Ropero, Adán en A. Ropero Berzosa (Ed.), *Gran Diccionario Enciclopédico de la Biblia*, 2ª Edición, Viladecavalls, Barcelona: Editorial CLIE, 2013, p.42.

[10] J. Strong, *Nueva concordancia Strong exhaustiva: Diccionario*, Nashville, TN: Caribe 2002, p.58.

pesada o ásperamente. también שׁאף, רמס. Tema relacionado: Bajo los pies. 2 someter, hacer subordinado, dependiente o sumiso.[11]

Cuando Dios bendijo al ser humano (Génesis 1:28) "le mandó 'sojuzgar' la tierra para gobernarla. La caída en pecado modificó el dominio del hombre sobre la creación de Dios; el mundo creado ya no está completamente subordinado al hombre pecador. Los animales lo atacan y lo matan; las aguas lo ahogan; y al final la tierra lo cubre. Pero la autorización de Dios de '¡llenad la tierra y sometedla!' nunca ha sido revocada".[12] El pecado causa una distorsión de la premisa de gobernar y su juzgar la tierra, dando origen a los estilos de liderazgo que operan desde un punto de vista meramente humano. El ser humano caído olvida el "gobierno de Dios", esto es, el concepto original de liderazgo de Dios desde el Edén, donde el ser humano es responsable de administrar los bienes de Dios. Definida la premisa de que el ser humano es mayordomo de los bienes de Dios y que sojuzgar la tierra le confiere autoridad para administrar los recursos naturales para el bienestar común en una actitud de servicio para la multiplicación de la vida humana, entendemos que esa fue la idea original de Dios. Como ser creado, el ser humano va a rendir cuentas a Dios al final de los tiempos, pues el hombre es solo el administrador, no el dueño, de la creación divina. Los subsecuentes conceptos de liderazgo espiritual y sus diferencias con el liderazgo secular o natural surgen de esta premisa.

Las palabras "liderazgo" y "colaboración" no están reñidas, tema que también trataremos más ampliamente en el siguiente capítulo. Algunas personas hacen una división en la forma de ver el trabajo de equipo, viendo a la persona líder con un rol de supremacía y a la persona colaboradora como una persona bajo sumisión. Esto es un error puesto que, el ser una persona colaboradora nunca implicará una pérdida de identidad. Por el contrario, la enseñanza y el aprendizaje del liderazgo en los talleres a que se aplicarán nos

---

[11] R. Brannan, (Ed.) *Léxico Lexham de la Biblia Hebrea. B*ellingham, WA: Lexham Press, 2020.

[12] J. C. Jeske, *Genesis*. Milwaukee, WI: Editorial Northwestern, R. C. Ehlke, Ed., 2004, pp. 22–23.

ayudan a desarrollar la conducta y las acciones correctas conforme al corazón de Dios. Los conceptos equivocados de la palabra «liderazgo» desarrollados desde la perspectiva secular e idealizados por la mala interpretación de poder y autoridad, nos confrontan con el desafío que tenemos que enfrentar cuando consideramos el liderazgo cristiano. Esto se debe a que el debate entre el liderazgo secular con el liderazgo espiritual o eclesiástico no radica en la praxis de la administración pues entendemos que el principio de la administración es hacer las cosas mediante otros. Esta colaboración es lo que nos permite alcanzar los resultados deseados, tales como las metas y los objetivos trazados en los procesos de planificación estratégica.

Nuestra hipótesis presenta una posible solución a este debate, enfocado en el principio del corazón. El punto de partida del liderazgo espiritual es nuestra motivación: ¿Por qué lo hago? ¿Por qué hacemos estas cosas? ¿Cómo estas prácticas fomentan el crecimiento espiritual de nuestra congregación? El mandato de Jesús de "id y hacer discípulos a todas las naciones" (Mateo 28:19)—lo que llamamos la Gran Comisión—nos llama a desarrollar personas líderes dispuestas a servir, líderes amigables, líderes inspiracionales, líderes conforme al corazón de Dios; en fin, personas líderes adiestradas para producir otras personas líderes. No obstante, antes que nada, se deben contestar las preguntas sobre la motivación: ¿Por qué lo hago? ¿Para qué lo hago? y ¿Lo que yo soy y lo que yo hago, glorifica verdaderamente a Dios?

Un aforismo relacionado al liderazgo dice que las personas líderes reproducen lo que son. Desafortunadamente, en la trayectoria de nuestro ministerio hemos visto con tristeza que existen personas líderes ególatras, ambiciosas, faltas de amor, llenas de poder, llenas de autoritarismo, insensibles, pero—sobre todo—faltas de la santidad y de la conducta que debe tener una verdadera persona líder espiritual que esté a la altura de las demandas de Dios y su Palabra. Querramos o no, estas personnas falsas líderes han filtrado una mala imagen, un mal precedente y un legado de malformación espiritual, dejando como legado un liderazgo clasista, ególatra, ambicioso y falto de amor. "La Biblia entera muestra el plan de Dios de reconciliar el hombre con Él y esparcir su gloria a todas las naciones. La iglesia es el instrumento de Dios para llevar a cabo su plan.

La misión de Dios es un atributo de Dios mismo que se expresa en su accionar por redimir a la humanidad e invita a su iglesia a participar".[13] Los malos legados y falsos principios de liderazgo, tanto en lo secular como en el área cristiana, tienen que ser confrontados con la Palabra de Dios a través de la enseñanza pura y clara de los principios bíblicos.

La misión de este proyecto es capacitar al liderazgo prospectivo puesto que existe una necesidad real y urgente de desarrollar estilos de liderazgo claros y definidos enfocados en las motivaciones correctas: ¿Por qué? y ¿Para qué lo hago? Pero, sobre todo, en ¿Para quién lo hago? Dentro de nuestro contexto, como personas latinas en una cultura anglosajona, enfrentamos grandes demandas laborales. En el área laboral, las personas latinas trabajan más y reciben un salario menor que las personas angloeuropeas. Por lo tanto, les toma más tiempo suplir las necesidades económicas de su familia. Como resultado, todo esto reduce el ánimo y las condiciones para estudiar de las personas latinas. Del mismo modo, las demandas familiares, económicas y las presiones que sufren las personas de transfondo hispanoamericano son más complejas que las de otros grupos étnicos en los EU.

> El ingreso medio anual de los latinos que trabajan a tiempo completo es de US$30.000. Si miramos la evolución del salario medio de un trabajador latino empleado a tiempo completo desde 1990, el panorama no es muy alentador: se mantiene prácticamente igual, según los datos del Pew Research Center. Los latinos son los que tienen los salarios más bajos, comparados con los de la población blanca, negra y asiática".[14]

Habiendo definido el problema, afirmo que es necesario elaborar un proyecto de discipulado práctico, eficiente, efectivo—pero sobre todo llamativo—para poder alcanzar el objetivo de desarrollar personas laicas servidoras. En los días que vivimos, la conducta del liderazgo cristiano es fundamental para que el testimonio

---

[13] C. Scott, *Recursos misioneros para la iglesia local* (p. 84). Buenos Aires, Argentina: Carlos Scott, 2012, p.84.

[14] https://www.bbc.com/mundo/noticias-50048191

del Evangelio produzca los frutos abundantes que deseamos. Lamentablemente, la realidad nos dice que muchas personas líderes han creado situaciones de oposición y resistencia al testimonio cristiano debido a su mala conducta.[15] Se pueden dar mil excusas para no realizar la obra de Dios, culpando a otras personas por la mala formación adquirida. Sin embargo, para definir este punto de liderazgo espiritual debemos afirmar que cada persona líder tiene responsabilidad personal por su conducta. "Sus circunstancias son tan responsables por su carácter como lo es el espejo por su apariencia. Lo que ve sólo refleja lo que usted es".[16]

White Horse Christian Center

WHCC es una iglesia interdenominacional y multiétnica. Es un centro de celebración de avivamientos que promueve la unidad a través de la diversidad al hacer crecer una familia de la iglesia fuerte y saludable y equipar el Cuerpo de Cristo para hacer el trabajo del ministerio. El pastor Jeff Johns comenzó a pastorear la iglesia en 1983—entonces llamada Tippecanoe Christian Center. La misión de WHCC es la Gran Comisión (Mr, 16:15): "Id por todo el mundo y predicad el evangelio a toda criatura". WHCC está logrando esto a través de alcance ministerial y viajes misioneros a corto plazo durante todo el año; la Escuela de Ministerios White Horse (EMWH), una universidad bíblica acreditada. Alberga además seis conferencias por año que reúnen a personas de todo EU, Canadá y el mundo para animar y construir relaciones en el Cuerpo de Cristo. WHCC no cobra cuotas de inscripción para estas conferencias y sirve cientos de comidas gratis a las personas asistentes.

A lo largo de los años, WHCC ha superado el tamaño de varias instalaciones y—en el otoño de 2003—compró y estableció su residencia en el antiguo Centro de Exposiciones en Cumberland Avenue en West

---

[15] P. A. Deiros, *Liderazgo cristiano*. Buenos Aires, Argentina: Publicaciones Proforme, p.64.

[16] J. C. Maxwell, *Seamos personas de influencia*, Nashville, TN: Grupo Nelson, 2008, p.25.

Lafayette, Indiana. Esta instalación tiene más de 25,000 pies cuadrados en el piso principal, con un santuario con capacidad para 1,000 personas y un salón de becas con capacidad para aproximadamente 400 personas. El Centro de Recreación Juvenil East 3rd (CRJE) está equipado con cancha de baloncesto, bádminton y hoyo de maíz. El CRJE es utilizado por jóvenes y adultos jóvenes de escuelas intermedias y secundarias de la iglesia. En la parte superior, la iglesia ofrece clases para todas las edades los domingos y miércoles por la noche. También se proporciona espacio adicional para oficinas ejecutivas y ministeriales, aulas, la EMWH y una cocina comercial. Somos un equipo de diez pastores, cuatro de ellos norteamericanos, cuatro latinos y dos afroamericanos. Mi esposo y yo somos pastores asociados de WHCC desde octubre de 2004. Aunque trabajamos a la par con el pastor principal, nuestra área fuerte es con la comunidad hispanoparlante. La iglesia tiene una membresía de 1,000 personas, las cuales se distribuyen en tres servicios los domingos: 8:30 am al cual asisten alrededor de 200 personas; servicio de 10:00 am al cual asisten alrededor de 600 personas; y en el servicio de 6:00 pm. A este servicio asisten unas 200 personas y se lleva a cabo de forma bilingüe. Los otros dos servicios son totalmente en español. Los lunes tenemos oración general y los miércoles tenemos servicio general y, después de la alabanza, la niñez, la juventud y adolescentes salen para sus clases. La dinámica ha cambiado en este tiempo de pandemia, quedándose todos los niños pequeños y de cuna en el santuario con sus padres y solo la juventud tiene sus clases en el salón de CRJE. Una vez al mes tenemos reuniones de varones, una vez al mes tenemos reuniones de jóvenes y una vez al mes tenemos reuniones de damas.

La necesidad del proyecto

Cada iglesia es diferente y única en sus peculiaridades de espacio y tiempo. Sobre todo, se distinguen por las circunstancias externas que la rodean.

> La población de Indiana aumentó un 4.7% entre 2010 y 2020, anunció la OCEU en abril. En 2010, el estado tenía más de 6.48 millones de residentes, en comparación con casi 6.79 millones en 2020. Ese aumento fue impulsado en gran parte por el estado, que se ha vuelto cada vez más diverso racialmente. La cantidad de habitantes blancos de Indiana se redujo en la última década. Los habitantes de Indiana hispanos o latinos conformaban el 8.2% de la población en 2020. Es un aumento del 42%, en comparación con 2010, cuando los habitantes de Indiana hispanos o latinos conformaban el 6 % de la población.[17]

Por estas razones, cada congregación tiene sus propios desafíos y sus formas particulares de desarrollar estrategias. Repetimos que los principios bíblicos no cambian sino que cambian las normas de cómo se hacen las cosas, los tiempos cuando se hacen y las herramientas que se utilizan para llegar a los objetivos deseados. Por todas estas razones, los talleres que llevaremos a cabo se enfocarán en las necesidades de las personas hispanas que viven en la ciudad de Indianápolis.

> La iglesia local es diferente a una democracia meramente política. No está gobernada por un grupo de individuos en el que cada persona es su propia autoridad suprema. La iglesia es una "democracia espiritual". Es decir, el Espíritu Santo mora por igual en todos los miembros de la iglesia. El Espíritu Santo es verdadera presencia de Cristo, llevando a cabo la voluntad de la "cabeza" a través de los varios miembros del "cuerpo". Por ello, el gobierno de la iglesia, que exteriormente parece ser una democracia, internamente es una teocracia, que funciona a través del Espíritu Santo.[18]

Este proyecto está basado en las necesidades que tienen los grupos pequeños de personas nuevas creyentes dentro de una comunidad ubicada a una gran distancia de la iglesia local, WHSM. Aunque el surgimiento de nuevos grupos es un aliciente ministerial y un momento emocionante para cualquier iglesia que quiera expandir el Evangelio, es también un desafío. La Gran Comisión nos dicta el "ir y hacer discípulos"; esto es, el desarrollar personas servidoras de acuerdo con el principio del liderazgo de servicio. Es muy importante tener personas líderes-siervas desde el comienzo de su desarrollo y hasta la expansión de la iglesia

---

[17] https/www.Indi.Star.com>news>politics>2021/08/18

[18] R. McCune, *Teología sistemática del cristianismo bíblico*, Sebring, FL: Editorial Bautista Independiente, 2018, p. 658.

local. Basados en todos estos principios, por medio de este proyecto de tesis impartiremos cursos enfocados en el verdadero liderazgo espiritual. Esta perspectiva es fundamental en este tiempo ya que el crecimiento de la iglesia puede ser exponencial, es decir, tan grande que pueda asombrar a propios y a extraños.

La elaboración de este taller de liderazgo parte del enfoque de que cada persona líder debe apoyar la visión ministerial pastoral. Esto quiere decir que la visión general de la iglesia local está por encima de cualquier visión personal o agenda de una sola persona. "Los líderes efectivos deben tener una visión dada por Dios que jamás los deje. Cuanto más específica y práctica sea la visión en cuanto a Cristo, Su Reino y Su iglesia, tanto mejor el líder será capaz de enfocar su tiempo y energías en el cumplimiento de esa visión. Además, los líderes efectivos reconocen los beneficios de una visión".[19] Formar líderes es formar personas servidoras. Fomentar el espíritu de servicio es practicar liderazgo. La iglesia primitiva—de acuerdo con Hechos 6:1-6—muestra cómo las peculiaridades de las necesidades cambian de acuerdo con la región, el momento y la circunstancia que vive la iglesia. Esto queda claro cuando consideramos que el primer problema de la comunidad cristiana fue cómo alimentar las viudas judías y las viudas griegas de manera justa. Para eso se implementó el sistema de diáconos. La diversidad de las circunstancias explica por qué los debates pueden ser tan intensos y las premisas tan distintas. Dado que la demanda de liderazgo de servicio efectivo es tan real, la enseñanza sobre el liderazgo del diaconado debe ser concreta y efectiva. Consideremos la siguiente definición:

> DIÁCONO Este vocablo entró en el castellano a comienzos del siglo XIII y procede directamente del griego *diákonos* = sirviente. De las 30 veces que el vocablo ocurre en el NT, sólo tres designan el oficio específico de diácono (cf. Fil. 1:1; 1 Ti. 3:8, 12), y una sola vez se aplica a una mujer, Febe, de la iglesia de Cencrea (cf. Ro. 16:1). Es probable que las «mujeres» de 1 Ti. 3:11 se refieran también a diaconisas. Las *diakoníai* de 1 Co. 12:5, son presentadas por Pablo como participaciones en el «servicio» por excelencia del que no vino para ser servido, sino para servir (Mt. 20:28).[20]

---

[19] P. A. Deiros, *La iglesia como comunidad de personas*, Buenos Aires, Argentina: Publicaciones Proforme, 2008, p. 182.

[20] F. Lacueva en *Diccionario teológico ilustrado* (1. ed. española., pp. 229–230). Tarrasa, Barcelona: Clie, 2001, pp. 229-230.

Entendiendo la palabra "diaconía", que proviene del vocablo griego que significa "servicio", rompemos con la idea de que las mujeres están excluidas del servicio a Dios y que la diaconía sea exclusiva del varón. Dentro de la cultura de la iglesia primitiva no existía ese precedente de exclusión pues: "Se identifica a Febe como diaconisa en Romanos 16:1 y hay evidencia que sugiere que habría tanto mujeres como hombres que trabajaban de diáconos".[21]

La meta de nuestro taller de liderazgo práctico será que las personas participantes como alumnas—sean discípulas, líderes o siervas—adquieran los conocimientos tanto teológicos como prácticos necesarios para desarrollar un liderazgo de servicio. Deseamos que desarrollen un liderazgo de servicio, un liderazgo amigo, un liderazgo eficaz y un liderazgo trascendental. La meta de este proyecto es inspirar a todas aquellas personas que son colaboradoras en la iglesia a trabajar en unidad, en armonía y en la misión bajo la guía del Espíritu Santo, ya que sin Él se pierde todo sentido del servicio, de la acción y del ser mismo. Recalcaremos la importancia que tiene la conducta en la toma de decisiones. Ofreceremos enseñanza práctica de lo que es un liderazgo administrativo, un liderazgo de equipo y un liderazgo de unidad. Sabemos que nuestro carácter es formativo y es transformativo, dependiendo de las decisiones que se tomen. El verdadero liderazgo es aquel donde la conducta de la persona líder es formada a través de la Palabra de Dios y por la influencia del Espíritu Santo.

El propósito de estos talleres es lograr que el liderazgo comprenda el corazón de Dios, el cual radica en el servicio y no en el protagonismo, el poder o el ego. Existe un fino hilo de separación en este concepto de liderazgo—una división entre el liderazgo secular o mundano y el liderazgo cristiano o espiritual—ya que la

[21] L. O. Richards, *Comentario histérico-cultural del Nuevo Testamento*, K. Förster & A. Aizpiri, Eds. & Trans., Primera edición, Miami, FL: Editorial Patmos, 2014, p.362.

premisa del mundo dicta que uno tiene que ser líder para tener poder, para tener fama, para tener dominio; en fín, para tener todo. El liderazgo en manos del ego y de la vanidad se basa en la búsqueda de la gloria misma del hombre o la mujer; se busca ser líder solo para disfrutar de los beneficios que se pueden obtener cuando se manipula a las demás personas. "Buenas intenciones, esfuerzos de culturización e información educativa tienen su valor en su justo lugar, pero de por sí carecen del poder necesario para edificar espiritualmente a las almas y a la iglesia. El viejo dicho 'lo que sale de la mente llega a la mente, y lo que sale del corazón llega al corazón' cobran gran significación aquí".[22] El liderazgo espiritual maneja los principios del tener para dar, del ser para entregar, del tener poder para servir y del tener conocimiento para compartir. Servir es darse a sí mismo. El verdadero liderazgo cristiano tiene su fundamento en el amor, no en el poder. Ser una persona líder cristiana es tener el poder para entregarlo por amor a la persona débil y a las necesitadas, como implica el apóstol Pablo en Filipenses 2:5-8: "Haya, pues, en vosotros este sentir que hubo también en Cristo Jesús, el cual, siendo en forma de Dios, no estimó el ser igual a Dios como cosa a que aferrarse, sino que se despojó a sí mismo, tomando forma de siervo, hecho semejante a los hombres; y estando en la condición de hombre, se humilló a sí mismo, haciéndose obediente hasta la muerte, y muerte de cruz". En este texto vemos con toda la claridad el verdadero concepto del liderazgo conforme al corazón de Dios y de su plan divino. La misión de Cristo en la tierra es nuestro ejemplo a seguir. Nadie que pretenda ser líder espiritual puede dejar a un lado el verdadero sentir de Cristo, sentir que debe estar en nuestros corazones. Su principio de liderazgo es el amor; su principio es el amor y su final es el amor. Sin el amor de Dios nada somos, y con Él todo lo podremos. El amor siempre gana; el amor nos vuelve invencibles. El amor de Dios es el factor que la persona líder secular no puede tener. Mucho menos puede tenerlo Satanás, el enemigo de nuestras almas. Por eso no puede ganar, porque el amor de Dios se derrama en nuestros corazones en

[22] A. C. Smith, *Cuando los gigantes caen: Los riesgos del liderazgo* (Primera edición), Lima, Perú: Ediciones Verbo Vivo, 2007, pp.87-88.

Cristo Jesús nuestro Salvador. "Ningún pastor está suficiente y ampliamente dotado para hacer toda la obra del ministerio solo. Hay debilidades en cada habilidad del pastor. Todos necesitamos de otras personas para equilibrar nuestras deficiencias muy humanas. Cuando usted coopera con hombres piadosos cuyos dones, pasiones y capacidades equilibran las suyas, usted proveerá un liderazgo equilibrado para las personas que lo siguen".[23] La meta de nuestro proyecto será capacitar al estudiantado para desarrollar este carácter y para fungir como líderes de apoyo con madurez y prudencia.

El proyecto dejará marcados los principios de un liderazgo de servicio, principios que serán revelados en el transcurso de esta enseñanza. Esperamos que dichos principios clarifiquen la diferencia entre el liderazgo de servicio cristiano y el liderazgo secular. Las metas y responsabilidades serán entendidas desde la perspectiva del liderazgo de servicio, afirmando la importancia de tener el corazón «correcto» para poder llegar a la meta espiritual de ser servidores eficientes y de apoyar al equipo de trabajo de la "familia" que somos en nuestra iglesia local. En estos talleres se enseñarán los terminos técnicos relacionados al liderazgo y la administración. Se hablará sobre la disciplina, la organización, la planeación y el trabajo en equipo. Hablaremos sobre el desarrollo de metas y objetivos para instituciones religiosas. Se dará un organigrama de trabajo, así como la división de tareas. También se enseñará sobre la mentoría bíblica, particularmente acerca de cómo trabajar en equipo. Delegaremos tareas y presentaremos ejemplos de las técnicas que pueden optimizar nuestras labores de trabajo. Finalmente, tendremos una herramienta de evaluación que deberá ser entregada por cada persona participante en este taller.

La palabra de Dios nos demanda dos cosas en la capacitación del liderazgo espiritual, como queda claro en 2 Timoteo. En primer lugar, 2 Timoteo 2:2 dice: "Lo que has oído de mí ante muchos testigos, esto encarga

[23] M. Dever & Alexander, *La iglesia deliberante: Una iglesia organizada, dirigida y sirviendo de acuerdo a la Palabra*, Publicaciones Faro de Gracia, 2009, p.86.

a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros". En segundo lugar, 2 Timoteo 2:15 establece: "Procura con diligencia presentarte a Dios aprobado, como obrero que no tiene de qué avergonzarse, que usa bien la palabra de verdad". Podemos dividir el primer consejo del apóstol Pablo en 2 Timoteo 2:2 en tres secciones. La primera es lo que han aprendido las doctrinas fundamentales de la iglesia por medio de la participación en el culto de adoración que se lleva acabo de manera pública. Segundo, es necesario delegar las tareas del liderazgo en personas fieles; esto es, en personas creyentes leales y responsables que sean dignas de confianza. Esto les permitirá participar en la formación espiritual de otras personas creyentes, presentando la verdadera doctrina con pureza. "La transmisión del Evangelio debe ser fiel, leal y digna de confianza. Debe haber una selección de quienes recibirán el mensaje fiel del Evangelio para luego ser sus transmisores para el futuro."[24] La tercera indicación es el encargar a personas idóneas—la Nueva Versión Internacional (NVI) dice "capacitadas"—para enseñar a otras personas. El proceso de adoctrinamiento es que Dios revela su Palabra, el apóstol Pablo la recibe y—a su vez—la enseña al pastor Timoteo, a quien le recomienda que encargue a hombres "idóneos" para que continuen la cadena de enseñanza y discipulado. Spurgeon aclara la diferencia de hombres fieles e idóneos: "Pero hay algunos que dicen que todos los cristianos deben ser maestros. A eso respondo que, si todo el cuerpo fuera boca, ¿dónde estaría el oído? Después de todo, la boca no es más que un hueco. Si todo el cuerpo es boca, no habrá cuerpo en absoluto."[25] El *Comentario exegético al texto griego del Nuevo Testamento* aprecia y afirma esta idea cuando dice: "El creyente que no sea capaz de comunicar lo que sabe, aunque sepa mucho, debe servir en otros campos, todos

---

[24] V. Valencia, *Comentario bíblico del continente nuevo: 1 Timoteo, 2 Timoteo, Tito*, Miami, FL: Editorial Unilit, 1996, p.140.

[25] C. Spurgeon, *Comentario Spurgeon: 2 Timoteo*, (E. Ritzema, Ed.) (2 Ti 2:2). Bellingham, WA: Tesoro Bíblico Editorial; Lexham Press, 2017.

ellos necesarios, ministrando en lo que el Espíritu le ha capacitado, pero no debe ocupar el tiempo enseñando porque no será capaz de hacerlo como es necesario, porque no es *idóneo* o *apto* para ello."[26]

Conclusión

El desafío que plantea la necesidad de desarrollar nuevas personas líderes es real. Reconocemos que Dios es quien da crecimiento a la iglesia. A nosotros, como Cuerpo de Cristo, nos toca la responsabilidad de desarrollar líderes espirituales, personas fieles y leales, con hambre de aprender y de servir con corazón recto. No obstante, enfrentamos los problemas que plantean el multiculturalismo y los desafíos tecnológicos que bombardean constantemente el pensamiento cristiano, retando sus valores y sus principios.

El problema de la secularización—es decir, de vivir en una sociedad sin valores espirituales—fomenta el desarrollo de estilos de liderazgo que solo enfocan en la perspectiva humana. Estos estilos que buscan satisfacer el ego y obtener poder nos obligan a reafirmar nuestros valores espirituales, doctrinales y bíblicos para poder alcanzar a las generaciones del Tercer Milenio. Hoy existen muchas voces de opinión, muchas herramientas digitales, mucha enseñanza virtual. Nada de eso está mal si se sabe conducir con propiedad. Sin embargo, nuestra sociedad ha cambiado, tornándose más compleja, más demandante y—por lo tanto—más desafiante. También nos encontramos con el problema del bajo nivel de escolaridad de la comunidad latina que vive en los EU. Este déficit en cuanto a la educación causa problemas en la economía de las familias hispanas. Además, tenemos el problema del choque cultural pues la comunidad latina es un grupo étnico que tiene su propia subcultura. Este estilo de vida choca con la cultura dominante. Todo esto hace que la persona

[26] S. Spurgeon, *Comentario exegético al texto griego del Nuevo Testamento: 1ª y 2ª Timoteo, Tito y Filemón*, Barcelona: Editorial CLIE, 2016, p.461.

creyente hispana promedio invierta mucho más tiempo en sacar adelante su familia que las personas creyentes que forman parte de las comunidades angloeuropeas.

En fin, para discipular a esta comunidad cristiana de habla hispana los tiempos demandan actividades educativas prácticas y—sobre todo—eficaces para poder desarrollar nuevo liderazgo espiritual. Creemos que este proyecto bien puede suplir las necesidades ya mencionadas, ofreciedo talleres prácticos y concisos que satisfagan la gran demanda de nuevos líderes que tiene la iglesia latina hoy.

CAPÍTULO 2

LIDERAZGO SEGÚN LA BIBLIA

Introducción

En el capítulo anterior se mencionaron las diferencias entre el liderazgo espiritual y el liderazgo secular al presentar el problema y su contexto. En este capítulo ampliaremos con más detenimiento la consideración el contexto teológico y bíblico del liderazgo, examinándolo desde la perspectiva bíblica.

La proposición de liderazgo en el Antiguo Testamento

Aunque existen varios posicionamientos teológicos en cuanto al tema de liderazgo, analizaremos lo que Dios le pidió a Adán y Eva en Génesis 1:28: "Y los bendijo Dios, y les dijo: Fructificad y multiplicaos; llenad la tierra, y sojuzgadla, y señoread en los peces del mar, en las aves de los cielos, y en todas las bestias que se mueven sobre la tierra." Hay dos palabras importantes mencionadas en este texto que son "sojuzgar" y "enseñorear". Veamos la primera que es "sojuzgad". El *Diccionario de idiomas bíblicos Hebreo* expone: "3899 כָּבַשׁ (*kā·ḇăš*): v...dominar, superar, esclavizar, o sea, conquistar y controlar un ambiente o un pueblo."[1] La segunda palabra que se debe subrayar es "enseñorear". El léxico Enchanced Brown- Driver- Briggs Hebrew an English dice que el verbo רָדָה significa "ejercer domonio, reinar, dominar".[2]

[1] Swanson, J., *Diccionario de idiomas bíblicos: Hebreo*. Bellingham, WA: Lexham Press, 2014.

[2] F. Brown, Driver, S. R. & Briggs, C. A., *Enhanced Brown-Driver-Briggs Hebrew and English Lexicon*. Oxford: Clarendon Press, 1997, p.921.

La palabra "dominio" es peligrosa y ambiciosa, ya que puede dar una idea errónea en cuanto a la intención primaria de Dios para con Adán y Eva. Sin embargo, bien entendida, hay unas realidades que podemos derivar como algunas personas autoras y escritoras sugieren. Hay peligro en mal entenderlas por el ego que radica en el hombre desde su caída, según el concepto de reinar sobre la tierra como lo presenta el *Comentario bíblico contemporáneo*:

> El ser humano recibió el privilegio y desafío de reinar sobre la creación. Éste es un elemento adicional que lo distingue del resto de la creación. Su responsabilidad es ser señor sobre la obra de Dios. Los verbos que se utilizan, *radah* (1:26) y *kabash* (1:28), tener dominio y someter, pertenecen al contexto de la realeza. Implican autoridad y poder, pero no para explotarla hasta destruirla, sino para cuidar de ella porque es su hábitat.[3]

Estas palabras fueron dadas por Dios a Adán y Eva en la dispensación del estado de inocencia en el huerto del Edén, donde el hombre era espiritual con una pureza y una santidad total y donde la idea era que ellos fueran líderes siervos, administradores de la creación de Dios. Si bien tenían autoridad de tomar decisiones y de dominar sobre los seres vivos que en ese momento existían, sería desde una perspectiva de pureza y santidad.

El ser humano fue hecho a imagen de Dios. Esto abarca el sentimiento de eternidad, el intelecto, el raciocinio, la toma de decisiones y el ser una persona moral con capacidad para crear. Empero, Dios también le da poder y autoridad. William MacDonald afima que: "Dios también mandó al hombre a sojuzgar la creación y señorearla, de usarla sin abusar de ella. Las crisis ecológicas modernas son debidas a la mala administración del hombre: su avaricia, egoísmo y negligencia".[4] Dios le dio al ser humano el derecho de sojuzgar la tierra

---

[3] E. Voth, & M. Acosta Benítez en C. R. Padilla, M. Acosta Benítez, & R. Velloso Ewell (Eds.), *Comentario bíblico contemporáneo: Estudio de toda la Biblia desde América Latina*. Primera edición, La Paz, Bolivia; Barcelona, España; Buenos Aires; Lima: Certeza Unida; Andamio; Ediciones Puma; Ediciones Kairos; Certeza Argentina; Editorial Lampara, 2019, p.36.

[4] W. MacDonald, *Comentario bíblico de William MacDonald: Antiguo Testamento y Nuevo Testamento*, Viladecavalls (Barcelona), España: Editorial CLIE, 2004, p.23.

(Génesis 1:28), teniendo el poder de dominar, controlar y gobernar. Esto abarca una medida de inteligencia y capacidades que sobrepasan las del resto de las criaturas. Dios le da al ser humano las capacidades para planificar, organizar, dirigir y evaluar toda situación dentro de su derecho de sojuzgar la tierra. "La facultad de dirigir también implica una adecuada capacidad emocional para desear el mayor bienestar de los súbditos, apreciar y honrar lo que es bueno, verdadero y hermoso, desaprobando lo cruel, falso y repugnante, para tener una profunda preocupación por la bienandanza de toda la naturaleza y amar a Dios que lo creó".[5]

Todo esto implica que existe un conflicto o debate sobre el liderazgo, ya que el pensamiento humanista lo define desde el punto de vista mezquino como la acción de gobernar para beneficio personal, lo que difiere del concepto bíblico y espiritual:

> Es importante recordar que los primeros dos seres humanos no salieron de la mano de su Creador medio animales, sino como soberanos, con dominio irrestricto sobre toda la creación de Dios. Como, por el pecado, hemos perdido ese dominio, es difícil que apreciemos lo que significó para Adán y Eva. En el mundo pecaminoso en que vivimos, el dominio generalmente señala conquista y con frecuencia explotación. Los dos hijos perfectos de Dios no debían gobernar sobre toda la creación del Señor con el fin de dominarla o aprovecharse de ella, sino para protegerla y preservarla para Dios. En forma similar, los cristianos, los cuales se consideran mayordomos del medio ambiente natural, serán conscientes de los derroches y abusos de los recursos del mundo natural".[6]

La caída del ser humano en un estado de pecado provocó la distorsión total del pensamiento original de Dios, trayendo con ello los excesos que se ven en la dispensación del gobierno humano—y hasta nuestros días—provocando que las palabras "señorear" y "sojuzgar" trajeran la explotación en exceso de toda la materia prima en la tierra—incluyendo la explotación humana—llegando a que el mismo ser humano

---

[5] G. H. Livingston, El libro de Génesis en S. Franco (Ed.), *Comentario Bíblico Beacon: Génesis hasta Deuteronomio (Tomo 1)*. Lenexa, KS: Casa Nazarena de Publicaciones, 2010, p.18.

[6] Livingston, *op. cit.*, p.25.

esclavizara a otro humano. Definida la premisa de que el ser humano es mayordomo de los bienes de Dios y que el señorear y sojuzgad la tierra es tener el poder de administrar los recursos naturales que Dios ha provisto para el bienestar común—en una actitud de servicio para la multiplicación de la vida humana—es la idea original de Dios para la creación del hombre en la tierra. El ser humano va a rendir cuentas a Dios al final de los tiempos pues es solo el administrador que debe ser responsable de los bienes de Dios. El ser humano es dueño de la creación.

La proposición de liderazgo en el Nuevo Testamento

Tratar de definir la palabra liderazgo es una tarea compleja, considerando la diversidad de enfoques entre las personas que han tratado el tema. Veamos a continuación algunas posturas acerca de liderazgo. John C. Maxwell dice:

> Existen más de cincuenta definiciones y descripciones de liderazgo tan solo en mis archivos personales. ¿En qué consiste ese intrigante asunto que llamamos "liderazgo"? Tal vez porque la mayoría de nosotros quiere ser líder nos involucramos emocionalmente al tratar de definir el liderazgo. O, tal vez porque conocemos a un líder tratamos de copiar su conducta y de describir el liderazgo como una personalidad. Pida a diez personas que definan el liderazgo y recibirá diez respuestas diferentes. Después de más de cuatro décadas de observar el liderazgo dentro de mi familia, y después de muchos años de desarrollar mi propio potencial, he llegado a esta conclusión: El liderazgo es influencia. Eso es todo. Nada más, nada menos.[7]

El escritor y profesor José Saucedo Valenciano cita algunas definiciones de otros autores acerca del liderazgo. "Hemphill considera el liderazgo como la iniciación de conductas que desemboca en un patrón de interacción grupal consistentemente dirigido hacia la solución de un problema mutuo. Copeland entiende el

[7] J. C. Maxwell, *Desarrolle el líder que está en usted*, Nashville, TN: Thomas Nelson, Inc., 1996, p.13.

liderazgo como el arte de influir sobre un grupo de personas mediante la persuasión para seguir una determinada línea de conducta."[8] En el *Diccionario de idiomas bíblicos* podemos encontrar por lo menos siete palabras hebreas que algunos las han traducido como "líder" o "liderazgo". Su traducción da a entender que pueden ser sinónimos de términos como: anciano, dignatario, designado, magistratura, nombramiento, anciano, jefe, cabeza de jefes, una persona que dirige o conduce, alguien que gobierna, una persona que es capaz de realizar una actividad o afectar un estado de ser, una persona que ejerce autoridad o alguna responsabilidad principal. El lider es una persona prominente, que al mismo tiempo sirve a los demás. *El Diccionario manual de sinónimos y antónimos: de la lengua española* define líder como: "cabecilla, jefe, cabeza, caudillo".[9]

La proposición de Jesús en cuanto al liderazgo

Jesús—siendo Dios encarnado—vino a salvar a la humanidad, pero dejó una marcada huella en cuanto al concepto de liderazgo, la cual es totalmente opuesta a la establecida en todos los gobiernos, en todos los imperios y en todas las autoridades gubernamentales que existieron antes y las que existían en su tiempo. Lo establecido por Jesús es totalmente distinto. Veamos las perspectivas del liderazgo en Jesús.

[8] J. M. Saucedo Valenciano, *Liderazgo competente*, D. A. Saucedo Valenciano, Ed. Editorial El Principio de la Sabiduría, 2014, p.13.

[9] E. P. Foronda, *Diccionario manual de sinónimos y antónimos: de la lengua española*. Barcelona: VOX. 2007, p.492.

Las distinciones de liderazgo

Uno de los mejores ejemplos para explicar lo que nuestro Señor Jesucristo dice sobre el liderazgo lo encontramos en Lucas 22:24-27:

> Hubo también entre ellos una disputa sobre quién de ellos sería el mayor. Pero él les dijo: Los reyes de las naciones se enseñorean de ellas, y los que sobre ellas tienen autoridad son llamados bienhechores; mas no así vosotros, sino sea el mayor entre vosotros como el más joven, y el que dirige, como el que sirve. Porque, ¿cuál es mayor, el que se sienta a la mesa, o el que sirve? ¿No es el que se sienta a la mesa? Mas yo estoy entre vosotros como el que sirve.

Entre los discípulos—como en cualquier otro grupo—ya existían conflictos y discusiones sobre quién sería el líder o el mayor. No obstante, algo que añadía mayor tensión era el descubrimiento de que uno de los doce era un traidor. Eso provocó una discusión entre ellos. Se preguntaban quién de ellos podría hacer algo así. Esto derivó en una discusión acalorada sobre la pregunta de cuál de ellos es el más importante o el mayor; en pocas palabras, quién era el líder.

> Los discípulos están preguntando quién es considerado *(μέγας)* más grande que los demás—quién parece ser el más grande a los ojos del mundo. La preocupación por ser reconocidos, recibir aclamación y tener influencia inevitablemente conduce a la polémica, la traición y la negación. La respuesta de Jesús deja claro que la verdadera grandeza no tiene nada que ver con las apariencias o las opiniones de otros.[10]

Al parecer, para los discípulos el ser mayor o importante era la clave para definir liderazgo—o quién era el encargado o el cabecilla del grupo. Esa ambición produjo una disputa, un altercado entre ellos. La disputa entre los discípulos era sobre quién sería el mayor o importante—como lo usan otras versiones—usando las palabras *μείζων y μειζότερος,* un comparativo de *μέγας*, que quiere decir "más grande, mayor, más importante" o, a menudo, " el más grande."[11]

---

[10] D. E. Garland, *Lucas*, C. E. Arnold & J. Haley, Eds., B. Fernández Fernández, Trans., 1ra edición, Barcelona, España: Andamio, 2019, pp.885-886.

[11] E. Tamez & I. Foulkes, *Diccionario conciso Griego-Español del Nuevo Testamento*, Segunda edición corregida, Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft; Sociedades Bíblicas Unidas, 2013, p.111.

Los discípulos pensaban que el reino de Dios era similar a los reinos de las demás naciones, dándole Jesús una explicación exacta de la gran diferencia de un reino a otro. Jesús explica que los valores del Reino de Dios difieren de los valores que tenían los gobiernos gentiles. Él explica la posición de los reyes y las personas de autoridad, comentando sobre qué hacen y qué esperan recibir. La primera distinción es que los reyes se enseñorean de su pueblo. La palabra señorear ("*κυριεύω*") se define como "gobernar, dominar, tener poder sobre; ser señor de; señorear; imponer normas a."[12] Esto significaba que esos reinos paganos oprimían a sus súbditos con gran prepotencia y autoritarismo. Para describir la segunda distinción, Jesús usa la palabra "*ἐξουσιάζω", que significa* "tener el poder o la autoridad."[13] Estos gobernantes tenían poder y dominio, lo que les llevava a oprimir con gran impunidad al pueblo, abusando así de su derecho de autoridad. La tercera distinción es que estos reyes se llamaban a ellos mismos *"εὐεργέτης"*, es decir, "filántropo...bienhechor."[14] El título de benefactor o bienhechor era de uso común por los gobernantes tiranos. Faraones egipcios, emperadores emperadores romanos y reyes sirios llegaron a autoproclamarse como "amigos del pueblo": "Los gobernantes de la antigüedad que explotaban sin misericordia a sus ciudadanos querían el nombre de benefactor sin el costo de servir a los demás."[15]

La falsedad de los gobernantes era evidente en el liderazgo de los tiempos de Jesús porque estas autoridades abusadoras querían callar su conciencia autoproclamándose filántropos y aspirando a ser recordados así. Esto delata un liderazgo falso, con bases y principios diferentes a los que Cristo vino a poner. Cuando Jesús enseña cómo debe gobernarse la humanidad, Él hace la distinción usando la frase "mas no así

---

[12] Tamez & Floulkes, *op. cit.*, p. 104.

[13] A. Á. García Santos, *ἐξουσιάζω. Diccionario del griego bíblico: Setenta y Nuevo Testamento* 2.ª edición revisada y ampliada, Estella (Navarra), España: EVD, 2016, p.312.

[14] García Santos, *op. cit.*, p.35.

[15] García Santos, *op. cit.*, p.191.

entre vosotros" (Lucas 22:26). Es decir, "entre ustedes será diferente", explicándoles posteriormente el verdadero significado de liderazgo.

El significado del liderazgo en Jesús

"Mas no así vosotros": Así dice Jesús en el pasaje de Lucas 22:26. En el versículo 27, vemos la palabra que Jesús menciona—servir. El Señor Jesús usa la palabra servir, en griego *"διακονέω*, diakonéo", que significa "servir en las mesas" ya sea doméstica o comercialmente. Esta es la raíz de la palabra "diacono". [16] La grandeza de una persona que desee ejercer liderazgo en la comunidad cristiana se define por el servicio. Los discípulos llamaban a Jesús "Señor". No obstante, Jesucristo el Señor se hizo siervo de todos; y lo hizo por amor, como afirma el apóstol Pablo en Filipenses 2:8: "haciéndose obediente hasta la muerte y muerte de cruz". Jesús modeló la conducta del verdadero líder.

> El liderazgo efectivo implica la definición de los valores centrales. Solo cuando se ha logrado esto tendrá timón el barco que hemos de dirigir. La visión, la misión, la estrategia y el resultado son difíciles—si no imposibles—de definir si no están claros los valores. Jesús conocía esa verdad. En los inicios del proceso de formación de su equipo de discípulos los obligó a confrontar este tema fundamental.[17]

También les dijo que quién quiera ser el primero debe comportarse como el último (Marcos 9:35) dando a entender que, aunque el servir a otros se puede ver como inferioridad, el verdadero servicio es dar, es entregar, es el desprendimiento que se da para que alguien más se beneficie. Ante los ojos de Dios, eso es liderazgo.

En Mateo 20:20-28, "Y el que quiera se como el primero debe comportarse como el último", Jesús también habla sobre la realidad del verdadero liderazgo—en la misma línea que Lucas 22:26-27. Les hace ver

---

[16] Strong, *op. cit.*, p. 21.

[17] K. Boa, *El Líder perfecto: Practicando las cualidades del liderazgo de Dios*, Miami, FL: Editorial Vida, 2007, pp.48-49.

que la verdadera grandeza está en el espíritu de humildad y servicio; y que la autoridad de ellos como sus discípulos dependía enteramente del ministerio del Espíritu de Dios en sus corazones y se basaba en la verdad y el amor (2 Juan 3). El v. 28 señala el clímax de la obra de Cristo, precisamente la antítesis de lo que deseaban los hijos de Zebedeo.[18] En Mateo 20:27 y 28 le indica a sus discípulos que deben estar dispuestos a servir como esclavos o siervos (v. 17); en griego "*δοῦλος, doúlos*"[19] Además, indica que el Hijo del hombre vino a servir y a dar su vida (v. 28). De este modo, Jesús presentó un modelo de liderazgo basado en su propia vida. Modeló que el liderazgo es servicio como un acto de puro amor. Por lo tanto, el liderazgo tiene que provenir del amor para bendecir a las demás personas. Jesús tuvo el poder de influenciar a los demás haciendo discípulos y seguidores que caminaran en sus enseñanzas y sus verdades. Jesús llama a la iglesia a servir, con actos voluntarios llenos de consagración, amor y fe por parte de hombres y mujeres que den su tiempo, talentos y dones para continuar con la misión encomendada en Mateo 28:19: "Id y hacer discípulos a todas las naciones". La influencia de Jesús proviene de su amor. Este amor es inagotable y debe ser transferido a sus seguidores. El poder de la iglesia radica en el dar, en el entregar, en el servicio que ofrece. Lo que queda—al final de todo—es un trabajo eterno y el más importante aquí en la tierra.

> En otras organizaciones, la persona que ocupa cargos altos tiene una influencia increíble... en forma de salarios, beneficios y privilegios... Pero en organizaciones de voluntarios, como es el caso de las iglesias, lo único que funciona es el liderazgo en su forma más pura. Los líderes tienen sólo su influencia para ayudarles, y como dijo Harry A. Overstreet: "La esencia misma de todo poder de influir está en lograr que otras personas participen". En las organizaciones voluntarias no se puede obligar a los seguidores a que suban a bordo. Si los líderes no tienen influencia sobre ellos, entonces no les seguirán.[20]

---

[18] A. Ríos, *Comentario bíblico del continente nuevo: San Mateo*, Miami, FL: Editorial Unilit, 1994, pp.234-235.

[19] Ríos, *op. cit.*, p.23.

[20] Maxwell, *op. cit.*, pp.19-20.

La proposición de liderazgo en la iglesia

Este proyecto busca marcar la diferencia de pensamiento, acción y posición sobre el liderazgo, tomando en cuenta por qué lo ejercemos y para quién lo hacemos. Esto se relaciona al funcionamiento, acción y desarrollo de la iglesia como organismo espiritual, sin dejar a un lado la funcionabilidad de la comunidad de fe como una organización administrativa de personas que se relacionan para un fin común.

Liderazgo espiritual

Si ser una persona líder es ser una persona de influencia con ciertas capacidades, talentos y atributos, se puede decir que una persona líder es agente de cambio. Para servir como líder necesita prestar atención a la necesidad del pueblo. Ese es el punto de partida de las ideas y los planes ministeriales. Toda persona que quiera servir en el liderazgo cristiano debe ejercer influencia para impactar a las demás personas de tal manera que las personas a quienes dirije le sigan en la misión y en la visión. De ahí viene la necesidad de formar equipos, dando a cada persona una tarea o una función, desarrollando la administración, cuyos cuatro ejes son: planificar, organizar, dirigir y controlar. "Algunas personas tienen habilidades naturales de liderazgo. Otras que quizás no tienen estas habilidades naturales, se convierten luego de un proceso en el tiempo en eficaces líderes. Los que nacen con habilidades naturales de liderazgo de igual forma deben transcurrir el proceso de formación, capacitación y desarrollo de su liderazgo natural".[21]

[21] G. F. Ciani, *Neurociencias y liderazgo según Dios: Comprendiendo la mente para desarrollar un líder de fe*, 1a edición, Buenos Aires: Fundación Alianza, 2017, p.12.

Dentro de la iglesia existen ministerios dados por Dios. La Iglesia también nombra líderes de apoyo. Dios mismo sentó las pautas de cómo se debe trabajar en el Cuerpo de Cristo. Las personas que trabajen en Su obra tienen que ser personas convertidas, regeneradas y salvas. La iglesia debe ser Cristocéntrica. Para ello, también debe ser bíblica y, para ser funcional, también debe ser organizada. La iglesia tiene el poder de influenciar al mundo, llamándole a la fe (Mateo 16:18). Aunque la Biblia no presenta un plan de organización eclesiástica, ni ofrece detalles sobre el gobierno que debe tener de la iglesia local, detalla ciertos principios fundamentales.

Liderazgo base en la iglesia

El liderazgo en la iglesia empieza con el establecimiento de cinco oficios establecidos por Dios en Efesios 4:11, los cuales son apóstoles, profetas, evangelistas, pastores y maestros. Estos se establecen para equipar y preparar a líderes que, a su vez cumplan tareas y funciones que suplan las diversas necesidades de las personas convertidas, es decir crear un equipo de trabajo. La Figura 1 muestra cuatro traducciones de Efesios 4:12.

TRADUCCIÓN	*VERSÍCULO*
Reina Valera 1960 (RV1960)	A fin de perfeccionar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo[22].
Nueva Traducción Viviente (NTV)	Ellos tienen la responsabilidad de preparar al pueblo de Dios para que lleve a cabo la obra de Dios y edifique la iglesia, es decir, el cuerpo de Cristo[23].
Nueva Versión Internacional (NVI)	A fin de capacitar al pueblo de Dios para la obra de servicio, para edificar el cuerpo de Cristo. [24]
Biblia de Jerusalén (BDJ)	para la adecuada organización de los santos en las funciones del ministerio, para edificación del cuerpo de Cristo[25].

Figura 1: Traducciones de Efesios 4:12

La meta de los cinco ministerios es preparar, capacitar y perfeccionar a los santos—que son el pueblo de Dios. Quienes ejerzan estos ministerios deben trabajar con el propósito explícito de edificar tanto a los creyentes al nivel individual, como a la iglesia al nivel general.

---

[22] Ciani, *op. cit.*

[23] *Nueva Traducción Viviente*, (Ef 4:12). Carol Stream, IL: Tyndale House Publishers, Inc., 2009.

[24] *Nueva Versión Internacional* (Ef. 4:11–12). East Brunswick, NJ: Sociedad Bíblica Internacional, 1979.

[25] *Biblia de Jerusalén Latinoamericana*, (Ef 4:12). Bilbao: Desclée de Brouwer, 2007.

Algunas personas creen que los apóstoles y los profetas tenían asignada la tarea de establecer las bases de la iglesia y de fundar nuevas comunidades cristianas. Los otros tres oficios de evangelistas, pastores y maestros serían para la consolidación de las iglesias locales: "La lista quíntuple de gente dotada a quien Pablo menciona aquí no es una enumeración completa de todos los papeles de liderazgo dentro de la iglesia. La iglesia de Éfeso y Asia Menor habría tenido también obispos/ancianos (*ἐπίσκοποι/πρεσβύτεροι*; ver Hechos 20:17, 28) y diáconos (*διάκονοι).*"[26] Al parecer, dentro del oficio ministerial del pastor, están los ancianos y obispos y—en su conjunto—se describen con la palabra "presbiterio".

La palabra "anciano" es la traducción de varios términos griegos, tales como *presbuteros* («hombre de antaño; anciano; presbítero»), *presbutes* («hombre viejo, de edad»), y *gerousia* («consejo de ancianos»).[27]

> Según el concepto del Nuevo Testamento, los ancianos guían la iglesia, enseñan y predican la palabra, protegen a la iglesia de los falsos maestros, exhortan y amonestan a los santos en la sana doctrina, visitan a los enfermos y oran, y juzgan cuestiones doctrinales. Para usar la terminología bíblica, los ancianos pastorean, supervisan, guían y cuidan la iglesia local. Por consiguiente, para comunicar exactamente el concepto neotestamentario de la misión del anciano, es necesario explicar que el término neotestamentario *anciano* significa "anciano pastor", "anciano apacentador", o "pastor".[28]

El juego de palabras en cuanto al término anciano está bien explicado en el libro *Tópicos del Nuevo Testamento* cuando dice:

> Hay un juego de palabras con el término anciano (*presbuteros*) en 1 Pedro 5:1 y 5. El término es aparentemente usado como un título de liderazgo (ver el v. 1) y como un ejemplo de edad (ver el v. 5). El uso de este término sorprendentemente era para la designación del liderazgo de una tribu judía; mientras que «obispo» o «supervisor» (*episcopos*) era la designación griega para referirse al liderazgo

---

[26] C. E. Arnold & J. Haley, Eds. *Efesios*, B. F. Fernández, Trans., 1ª edición, Barcelona, España: Andamio, 2016, p.260.

[27] W. E. Vine, *Vine diccionario expositivo de palabras del Antiguo y del Nuevo Testamento exhaustivo* (edición electrónica), Nashville: Editorial Caribe, 1999.

[28] A. Strauch, *Liderazgo bíblico de ancianos: Un urgente llamado a restaurar el liderazgo bíblico en las iglesias (Guía de estudio),* D. N. Rosso, Trans., Cupertino, CA; Littleton, CO: DIME (Distribuidora Internacional de Materiales Evangélicos); Lewis & Roth Publishers, 2001, pp.12-13.

de la ciudad-Estado. Primera Pedro no usa términos judíos por estar dirigida a creyentes gentiles. Pedro y Juan lo utilizaron, incluyéndose ellos mismos en el grupo de liderazgo (ver 1 Pedro 5:1; 2 Jn 1; 3 Jn 1)."[29]

Es por esa razón que—en las diversas traducciones de la Biblia—vemos este intercambio de palabras. Por ejemplo, en 1 Timoteo 3:1, tanto la RV1960 al igual que la NVI emplean la palabra "obispo" para referirse al liderazgo de la iglesia. La palabra griega es "*ἐπίσκοπος, episcopo,*" que significa literalmente "supervisor". Tambien puede traducirse como "el que vigila sobre, inspector, guardián; el jefe que dirige o modera"; desde el punto de vista religioso, se refiere al cargo de "obispo" (Hch. 20:28)".[30] Tengamos cuidado de no tomar la palabra anciano literalmente, ya que un líder cristiano no debe ser necesariamente de edad avanzada. Podemos ver esto en 1 Timoteo 5:1 y Tito 2:2.

También podemos argumentar que, en el concepto bíblico, las palabrsa "obispo" y "anciano" son intercambiables. Otras personas lo ven "como líderes de conducción, los ancianos, presbíteros, obispos, sobreveedores, que son títulos sinónimos aplicados a la misma persona"[31]. Así llegamos a la palabra "presbiterio", que es el conjunto de ancianos, obispos o pastores que están en común acuerdo para bendecir, comisionar líderes o confirmar decisiones dentro del Cuerpo de Cristo, que es la iglesia (Hechos 11:30; 14:23; 15:2,4,6,22,23; 16:4; 20:17; 21:18; 1 Tito 4:14).

---

[29] B. Utley, *Tópicos del Nuevo Testamento*, Marshall, TX: Lecciones Bíblicas Internacional, 2015. (Edición Electrónica)

[30] Utley, *op. cit.*, p.336.

[31] Utley, *op. cit.*, p.167.

Liderazgo de apoyo en la iglesia

La iglesia neotestamentaria en sus comienzos tenía poca organización dado que apenas tenía bienes que adminstrar. Vemos un ejemplo de esto en Hechos 6, que reseña el conflicto provocado por la mala distribución de víveres para las viudas de diferente etnicidad. Esto motivó el desarrollo de líderes de apoyo, es decir, personas con espíritu de servicio denominados como "diáconos". Posteriormente, el apóstol Pablo desarrolló una cierta estructura organizacional, según las cartas de Timoteo y Tito, nombrando obispos, ancianos, diáconos y otras personas encargadas para desarrollar la obra del ministerio. Con el paso de los años fue necesario desarrollar diversos modelos de liderazgo, que veremos más adelante. Antes de hacerlo, debemos mirar las metas que Pablo menciona en Efesios 4:12-16 cuando dice:

> A fin de perfeccionar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del cuerpo de Cristo, hasta que todos lleguemos a la unidad de la fe y del conocimiento del Hijo de Dios, a un varón perfecto, a la medida de la estatura de la plenitud de Cristo; para que ya no seamos niños fluctuantes, llevados por doquiera de todo viento de doctrina, por estratagema de hombres que para engañar emplean con astucia las artimañas del error, sino que siguiendo la verdad en amor, crezcamos en todo en aquel que es la cabeza, esto es, Cristo, de quien todo el cuerpo, bien concertado y unido entre sí por todas las coyunturas que se ayudan mutuamente, según la actividad propia de cada miembro, recibe su crecimiento para ir edificándose en amor.

El apóstol Pablo propone por lo menos doce metas.

1. Preparar, capacitar y perfeccionar a los santos.
2. Los santos deben llevar a cabo la obra de Dios.
3. Edificar el cuerpo de Cristo habla de una totalidad.
4. Llegar a la unidad de la fe, es decir en lo que se cree.
5. Al conocimiento de Jesús, el mensaje y el enfoque es Cristo céntrico.
6. A un varón perfecto, es decir, a la medida de Cristo.

7. Dejar la inmadurez para no ser arrastrados o zarandeados por el mundo y doctrinas falsas.
8. Seguir la verdad en amor, la base sigue siendo y seguirá siendo el amor.
9. Crecer en todos los sentidos, un crecimiento multidireccional, integral.
10. Ayudar a los demás que se desarrollen también.
11. Cumplir con la especificación o actividad de su trabajo.
12. Todo se hace en amor se empieza en amor, se trabaja en amor y se termina en amor.

Los cinco oficios ministeriales mencionados como base tenían el propósito de para ayudar a los creyentes a identificar sus dones y sus respectivos llamados, facilitando con ello su incorporación al trabajo de la obra misionera. Estas personas prospectos, líderes y colaboradoras deberían ser capacitadas e impulsadas a desarrollar su llamado como ha sido hasta nuestros días. Todas las personas creyentes tienen dones y llamados; todas deben ser instruidas y preparadas; y todas deben participar en el ministerio de una manera u otra. "La tarea de los líderes espirituales no es hacer todo el ministerio. Su responsabilidad primordial es equipar a los miembros para que ellos hagan el ministerio: evangelizar, discipular, enseñar, aconsejar, interceder, visitar, exhortar, animar, consolar, apoyar y estimular. Este proceso resulta en la edificación del Cuerpo de Cristo".[32] Toda persona redimida debe ser capacitada y movilizada para ministrar a alguien más, dentro y fuera de la iglesia.

Dentro del liderazgo de la iglesia primitiva no podemos dejar de mencionar a los diáconos, así como a otras personas encargadas en diferentes actividades. Mencionaremos los requisitos para tomar este cargo y la función que desempeñaron en la iglesia primitiva. Como ya se indicó, la palabra "diácono" viene de la palabra

[32] S. Orth, *Estudios bíblicos ELA: La unidad puede ser una realidad (Efesios)*, Puebla, Pue., México: Ediciones Las Américas, A. C., 1997, p.80.

griega *diakonos* que significa mesero y, desde un punto de vista cristiano, ministro. En Hechos 6:3, los apóstoles pedían tres requisitos para ser diáconos: ser de buen testimonio, estar lleno del Espíritu Santo y mostrar sabiduría. Pablo posteriormente añade siete requisitos más y pide poner a prueba a esos candidatos para el diaconado en 1 Timoteo 3:8–13.

> Los diáconos asimismo deben ser honestos, sin doblez, no dados a mucho vino, no codiciosos de ganancias deshonestas; que guarden el misterio de la fe con limpia conciencia. Y éstos también sean sometidos a prueba primero, y entonces ejerzan el diaconado, si son irreprensibles. Los diáconos sean maridos de una sola mujer, y que gobiernen bien sus hijos y sus casas. Porque los que ejerzan bien el diaconado, ganan para sí un grado honroso, y mucha confianza en la fe que es en Cristo Jesús."[33]

Existen algunos ejemplos de otras personas que llevaron a cabo tareas de servicio (Efesios 6:21; 1 Timoteo 3:8, 12, Filipenses 1:1) a fin de suplir las necesidades de los creyentes. El apóstol Pablo recomienda a una mujer que ejercía el diaconado y que—por medio de ella—llegó su carta a los destinatarios en Roma, la cual se menciona en Romanos 16:1. "Os recomiendo además nuestra hermana Febe, la cual es diaconisa de la iglesia en Cencrea; que la recibáis en el Señor, como es digno de los santos, y que la ayudéis en cualquier cosa en que necesite de vosotros; porque ella ha ayudado a muchos, y a mí mismo".[34] "El apóstol la presenta como *διάκονον* o diaconisa de aquella iglesia. Se discute si se trata de una referencia a un servicio general en la iglesia o si se trata del oficio correspondiente a los diáconos. Algunas personas rechazan abiertamente que se refiera al oficio. Sin embargo, las cartas pastorales mencionan a mujeres entre quienes ejercían el diaconado (1 Timoteo 3:11). Allí se especifican requisitos que las mujeres deben cumplir para cumplir el oficio de diácono.[35] Al parecer, esto explicaría por qué se menciona a la mujer cuando se detalla la lista de requisitos

---

[33] Orth, *op. cit.*

[34] Orth, *op. cit.*

[35] S. Pérez Millos, *Comentario exegético al texto Griego del Nuevo Testamento: Romanos*, Viladecavalls, Barcelona: Editorial CLIE 2011, p.1091.

para ejercer el diaconado en 1 Timoteo 3:11 donde dice: "Las mujeres asimismo sean honestas, no calumniadoras, sino sobrias, fieles en todo". Esto presenta unos requisitos adicionales solo para las mujeres, lo cual ha sido tema de discusión entre algunas personas eruditas. Dentro de la cultura del primer siglo, el *Comentario histórico-cultural del Nuevo Testamento* dice:

> El mismo término se traduce como "diaconisa o sierva" en otras cartas de Pablo, como anota la NVI. Los estudiosos de la sociología del siglo primero han llegado a una cantidad de conclusiones en cuanto a esta referencia y sugieren observaciones en cuanto al rol de Febe y de otras mujeres en la iglesia del siglo primero... A pesar de que este contexto no constituye "prueba" de que Febe tuviera el puesto oficial de diaconisa, sí nos ayuda a responder la pregunta de si se aceptaba o no el liderazgo de una mujer en la sociedad de la época.[36]

En contadas excepciones, el liderazgo de la mujer dentro de la iglesia del primer siglo era reconocido, como en el caso de Febe es notoria e importante para Pablo: "Ahora bien, hay que reconocer que, en un siglo posterior, el oficio eclesiástico de diaconisa no era desconocido."[37] Al igual que hoy, la mujer tiene una función en general en la iglesia y en el liderazgo. Podemos concluir que el servicio a Dios es un llamado para ambos sexos con la determinación de roles. Es por eso que el respeto y la honra hacia el servicio al Señor debe ser sin razgos distintivos, ni del lado de los hombres ni de lado de las mujeres, dando así valor a las personas por su llamado, servicio y amor hacia la obra del Señor.

Persona colaboradora

El apóstol Pablo regularmente enviaba saludos a sus colaboradores puesto que menciona la palabra colaborador al menos unas doce veces. "La palabra *συνεργός* significa 'colaborador, compañero de trabajo' o

---

[36] Pérez Millos, *op. cit.*, p.323.

[37] W. Hendiksen, *Comentario al Nuevo Testamento: Romanos*. Grand Rapids, MI: Libros Desafío, 2006, p.556.

'ayudante'. *συνεργέω* significa 'trabajar con', y la forma más común *συνεργάζομαι* se refiere a compartir el trabajo o a la cooperación."[38]Sobre el tema de las funciones que desempeñaban los colaboradores neotestamentarios, encontramos que el apóstol Pablo habla de Timoteo como colaborador o servidor. En 1 Tesalonisenses 3:1 aclara por qué fue enviado Timoteo a Tesalónica. El motivo fue confirmar y exhortar a los hermanos en la fe para que nadie se inquietará por las tribulaciones; es decir, por la intensidad de las pruebas, luchas y problemas que enfrentaba la congregación.

> El distintivo de la iglesia en Tesalónica era precisamente el servicio (1:9). Dios asignó un área de servicio a Timoteo igual que hace con cada una de las personas creyentes. En la variante textual se lee que Timoteo era *siervo* de Dios y *colaborador* nuestro. Es decir, servía a Dios lo mismo que sus compañeros de ministerio y trabajaba. Por tanto, servía en la misma labor que ellos y de ahí que se le llame *colaborador.*[39]

Ser compañero o compañera de trabajo es ser una persona líder que ayuda a otra persona líder a ejercer liderazgo. Dicho de otro modo, se deben hacer equipos de trabajo para lograr las metas deseadas. La delegación de responsabilidades es necesaria en el Cuerpo de Cristo. La base para caminar firmes es tener objetivos definidos. La toma de decisiones para saber qué herramientas y acciones se deben desempeñar son fundamentales para el trabajo en equipo. Al aplicar estas formas podremos llegar al verdadero fruto del trabajo encomendado. Por esta razón, las personas colaboradoras son tan importantes. Son muy significativas en la iglesia actual puesto que la base bíblica del servicio cristiano está fundamentada en la diaconía. Sus principios y valores no cambian, pero sí su metodología. Aunque no existe un listado de actividades o de los departamentos organizacionales de la iglesia primitiva, la iglesia neotestamentaria evolucionó y se fue

---

[38] G. Kittel, G. Friedrich, & G.W. Bromiley, *Compendio del diccionario teológico del Nuevo Testamento*, Grand Rapids, MI: Libros Desafío, 2002, p.1096.

[39] S. Pérez Millos, *Comentario exegético al texto Griego del Nuevo Testamento: 1ª y 2ª Tesalonicenses*, Viladecavalls, Barcelona: Editorial CLIE, 2014, p.196.

desarrollando orgánicamente en su metodología de enseñanza y aplicación de proyectos y planes para la expansión del Evangelio y la consolidación de la feligresía.

En 1 Corintios 12, el apóstol Pablo habla sobre los dones y sobre el Cuerpo de Cristo que es la iglesia. Habla además de los miembros que están unidos con lazos de amor, creando una unidad en medio de la diversidad por medio de las diferentes actividades y funciones que la iglesia—comparada con el cuerpo humano—tiene. La iglesia tiene diversidad de dones y talentos, pero también tiene una diversidad de necesidades. En su conjunto existe una sola visión encomendada por la misión que se le da a la iglesia.

> Pablo miraba a la totalidad del cuerpo que consiste en muchas partes (1 Corintios 12:14). Ahora mira a las partes que se hacen una sola y se pregunta dónde estará el cuerpo. Una unidad que carece de diversidad podrá ser una unidad, pero no será capaz de funcionar como un cuerpo orgánico. Una entidad sin partes distinguibles puede ser tan inútil como un pedazo de arcilla descartada.[40]

La visión primordial de cualquier persona colaboradora en la proclamación del Evangelio de Jesucristo es y será la evangelización. Ésta debe llevarse a cabo a través de la predicación; esto es, a través de la comunicación del mensaje de salvación cristocéntrico y de la comunión interpersonal con las demás personas. Así ejerce la influencia una persona verdaderamente cristiana—dando testimonio de luz en medio de las tinieblas con actos de servicio, tanto dentro como fuera de la iglesia. Como dijera el escritor Jorge A. León, porque el mundo "necesita del mensaje de los cristianos sea por comunicación kerigmática, de koinonía, o de diaconía, sea por combinación de dos o de las tres formas señaladas. Cada cristiano posee dones carismáticos, y la Biblia presenta tres listas de estos dones (Romanos 12, 1 Corintios 12 y Efesios 4). Cada cristiano debe asumir su responsabilidad en la comunicación del Evangelio sin enterrar su talento (Mateo 25:24–30)."[41]

---

[40] S. J. Kistemaker, *Comentario al Nuevo Testamento: 1 Corintios*, Grand Rapids, MI: Libros Desafío, 1998, p.472.

[41] J. A. León, *La comunicación del Evangelio en el mundo actual*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Pleroma 1974, p.18.

Existen por lo menos cinco referencias bíblicas que nos ayudan a entender la obligación que el liderazgo y la iglesia local tiene para con la nueva persona creyente. La primera es mencionada por Jesús a Pedro, pidiéndole que alimente o apaciente a las ovejas en Juan 21:15. La segunda es cuando el eunuco etíope le contesta a Felipe sobre si entendía lo que leía de Isaías y él contesta "¿Cómo podré, si alguno no me enseña?" En otras palabras, ¿Cómo puedo entenderlo a menos que alguien me explique? (Hechos 8:26-40). La tercera se encuentra en Hechos 9:10-19, donde Ananías sirve de instrumento de intercesión para la liberación de Saulo, teniendo éste el primer mentor y guía espiritual que lo bautizaría en aguas (Hechos 9:6). La cuarta referencia bíblica se encuentra en Hechos 9:27-31 con Pablo como nuevo creyente y donde Bernabé sirvió de guía para dar sus primeros pasos en su vida ministerial. La quinta se encuentra en Hechos 17:11. Los creyentes en Tesalónica eran diligentes en escudriñar las Escrituras para verificar lo que el apóstol Pablo les enseñaba ahora. Aquel que fue guiado por Ananías en sus primeros pasos y después ayudado e instruido por Bernabé, es ahora maestro y guía de los creyentes de Tesalónica. Así se cumple el ciclo de dar por gracia lo que de gracia se recibe. En estos textos encontramos los cinco elementos que definen un sano crecimiento y edificación para la iglesia, los cuales son:

1. Proporcionar el mensaje verdadero de salvación.
2. Dar enseñanza sana a la persona creyente.
3. Interceder para liberación y ayuda a la persona creyente.
4. Proporcionar asesoría y guianza a la persona creyente.
5. Darle las herramientas necesarias para la persona creyente desarrolle su llamado y ministerio.

En la iglesia contemporánea, los ministerios como la evangelización, la predicación, la adoración, el discipulado de la niñez y ministerio con la juventud son diversos. El diaconado se define de diversas maneras en distintas tradiciones, refiriéndose a varias posiciones de dentro de la iglesia, incluyendo hasta a ujieres. Lo

que realmente debe de impulsar a toda persona creyente al liderazgo espiritual y al servicio a la obra del Señor es que el llamado que viene de parte de Dios. Entendiendo que toda persona que se involucra en la obra de Dios lo hace por convicción personal, no se debe pasar por alto que la recompensa y los galardones son eternos y que un día el buen Dios dirá, "buen siervo fiel en lo poco fuiste fiel en lo mucho te pondré" (Mateo 25:23). Éste es el mejor aliciente que cualquier persona puede tener. Comparado con las recompensas terrenales, la persona líder sierva que trabaja para Dios tendrá recompensas eternas.

Conclusión

A lo largo de este capítulo hemos cubierto varios aspectos del liderazgo en la Biblia, comenzando desde el Antiguo Testamento, donde estudiamos la naturaleza real de la proposición que Dios le dio al hombre desde los comienzos de la creación, la cual ha sido mal entendida hasta nuestros días por la marcada diferencia entre las pespectivas del liderazgo bíblico versus la del liderazgo secular. Examinamos también la proposición del liderazgo desde la perspectiva del Nuevo Testamento, siendo modelada por Jesús en su vida, ministerio y legado, dando Jesús el verdadero significado de liderazgo para que así las personas creyentes y la iglesia tomaran ejemplo.

También exploramos el liderazgo espiritual en la iglesia, siendo ésta diferente por el hecho que es y debe de ser cristocéntrica. Siendo transformativa en su caminar—pero como liderazgo de influencia—la iglesia tiene la capacidad de influenciar al mundo y prevalecer como garantía de éxito (Mateo 16:18). El liderazgo base dado por Jesús presenta los cinco ministerios. Al revisar el oficio pastoral, así como las palabras anciano y obispos eran intercambiables en los escritos de Pablo, se puede llegar a la conclusión—con la ayuda de los diferentes comentaristas—que estos tres puestos de liderazgo desarrollaban la misma función pastoral de

guiar la iglesia, enseñar y predicar la Palabra, proteger a la iglesia de los falsos maestros, exhortar y amonestar a los santos en la sana doctrina, visitar a los enfermos, orar y juzgar asuntos doctrinales.

Al explorar el liderazgo de apoyo en la iglesia local, señalamos las doce metas derivadas de los escritos del apóstol Pablo, entendiendo que los cinco ministerios base ayudan a la persona creyente en su desarrollo integral y que estos cinco ministerios no hacen todo el trabajo, sino que involucran a toda persona creyente en la obra del ministerio. Tratamos ampliamente el tema del diaconado por ser la base del servicio, incorporada a la palabra colaborador y afirmando que este trabajo y servicio no es solo dado al hombre como tal sino también a la mujer en su debido rol de acción. Concluímos que esta investigación nos lleva al entendimiento de que la iglesia—como Cuerpo de Cristo—es una institución divina; el instrumento de Dios para salvación de las almas perdidas a través de la evangelización. La iglesia es edificada y consolidada, teniendo la responsabilidad de multiplicarse a través del equipamiento, enseñanza, capacitación y la acción de hacer discípulos en todas las naciones.

CAPITULO 3

REVISION BIBLIOGRÁFICA

Introducción

El tema del liderazgo toca toda esfera a nivel mundial. Por tal razón hay una gran cantidad de escritos, cursos y seminarios acerca del tema y el ámbito eclesiástico no es la excepción. Existen muchos escritos con diferentes enfoques, visiones y perspectivas. Es enriquecedor y a la vez alarmante ver la cantidad de escritos que hay sobre el liderazgo con ciertos matices de éxito que, en ocasiones, forjan una proyección desequilibrada del llamado que en realidad tiene la iglesia. Aunque la administración y el liderazgo en términos prácticos se trabaja igual a cualquier organización, entendemos que la iglesia no es una organización más. De ahí el desafío de la iglesia de hoy de dejar un legado de liderazgo bíblico espiritual y eficiente para las siguientes generaciones, siendo personas equipadas para poder equipar a otras para la obra del ministerio.

Al adentrarnos en el tema, encontramos diversos escritos sobre el tema del liderazgo con una variedad de autores y una alta gama de enfoques que siempre son ilustrativos y útiles en la vida de la iglesia. En este capítulo, reseñaremos las contribuciones de los siguientes libros y autores:

1. *Liderazgo de transformación* por Leighton Ford
2. *Las dimensiones del líder* por Robert Banks y Bernice Ledbetter
3. *Liderazgo generacional* por Lucas Leys
4. *Enseñanza transformacional* por Murriell McCulley
5. *Lideres en el liderazgo* por George Barna
6. *Liderazgo trascendente para el tercer milenio* por Consuelo Ribas de Barron

Liderazgo de transformación

por Leighton Ford

Ford escribe sobre doce temas de liderazgo, recalcando en el tema de la persona líder como formadora de pastores y pastoras. Al empezar, hace la pregunta de por qué ahora. Argumenta que la razón es porque hay un mundo cambiante. Presenta cifras y estadísticas y pregunta si existe un vacío de liderazgo. Además de esta pregunta, cuestiona en qué consiste el liderazgo. Como respuesta, expone que las personas líderes son factores de cambio que toman la iniciativa; es decir, inician ideas y planes e impactan a las personas de tal modo que ellas les siguen en su misión. En el proceso de la capacitación para el liderazgo, el autor menciona cuatro elementos comunes—visión, comunicación, confianza y el proceso de capacitación—sin olvidar que el líder supremo es nuestro Señor Jesucristo. Sólo Él tiene la mayor visión, siendo el mejor comunicador—pero sobre todo—fiel y digno de esa confianza. Jesús mostró liderazgo y es nuestro modelo de liderazgo.

El autor desarrolla su tesis poniendo a Jesús como líder supremo. Deja ver a Jesús como Hijo pero a la vez como líder, sabiendo Jesús mismo su identidad y teniendo en sí mismo la confianza de que era respaldado por el Padre. El respaldo y confirmación que el Padre le da a Jesús en sus diferentes etapas le da esa afirmación y confianza a Jesús. El autor dice: "Es probable que la carencia de líderes que actúen a partir de un gran sentido de afirmación y confianza o la existencia de líderes negativos quienes guían a las personas por la senda equivocada debido a sus propias inseguridades se deba a la falta de afirmación"[1]. Ford también presenta a Jesús como líder estratega, entendiéndose que Jesús sabía hacia dónde se dirigía. Su gran propósito daba sentido a lo que hacía. La característica del escritor de usar historias, nombres, fechas y anécdotas nos proporciona un concepto enriquecedor de la idea que él quiere dejarnos saber entre sus páginas. Nos deja ver

[1] Leighton Ford, *Liderazgo de transformación*, Buenos Aires, Argentina: Editorial Peniel, 2010, p. 40.

el sentido de destino que tenía Jesús, hablando Jesús varias veces la frase "he venido a cumplir" (como Mateo 5.17). Con ésta daba a entender que la encarnación de Jesús tenía un propósito definido y que era necesario cumplir con lo que estaba ya predestinado. De ahí que Jesús vivía en la estrategia del Padre—pero sobre todo—cumpliendo al pie de la letra lo que se había planeado, profetizado, dicho y esperado acerca de Cristo Jesús, el Mesías.

El autor pone en relieve las dos estrategias que—en su opinión—Jesús creó. La primera es la estrategia de la minoría. Ésta señala el estilo de penetración. La segunda es la estrategia del sufrimiento y de la gloria, la cual deja como propósito el extender el gobierno de Dios en todas las naciones y liberar a las personas de toda atadura. Esto se obtiene al realizar una transformación radical en el corazón de las personas. De ahí que el autor ve a Jesús como líder estratega cumpliendo el propósito del Padre. Entre las páginas de este libro también se ve a Jesús como un líder buscador del Reino. Ford expresa que "Jesús poseía su propio modelo de éxito, vivió motivado por los valores del Reino"[2]. Por medio de dar evidencias bíblicas y proveer testimonios de diferentes personajes de una manera creativa aclara que toda persona buscadora del Reino de Dios tiene que estar persona motivada y enfocada en los valores. La presentación de Jesús como un líder visionario pone a Jesús como un excelente líder. Esto era el producto de que Jesús tenía su fundamento en las Escrituras ya que poseía un conocimiento profundo del Antiguo Testamento. Jesús—en su practicidad y en su visión del liderazgo—con sus parábolas y sus enseñanzas dejaba ver su visión y conectaba lo celestial con lo terrenal, dejando ver ahí su visión y transmitiéndola al mismo tiempo. El escritor señala que Jesús tenía siete características en cuanto a su visión.

1. Jesús era visionario porque vivía de acuerdo con las cosas que no se ven.
2. Jesús tenía una visión práctica.

[2] Ford, *op. cit.*, p.85.

3. Jesús fue total y convincente debido al propósito sublime que tenía.
4. La visión de Jesús era una visión personal.
5. La visión de Jesús era realista.
6. La visión de Jesús era extrema.
7. La visión de Jesús promovía la esperanza. Sin embargo, no era optimista dando su argumentación.

Citando a Martín Lutero, el autor dice: "Vivo como si Jesús hubiera muerto ayer, hubiera resucitado hoy y viviera nuevamente mañana"[3].

Sobre el tema del liderazgo contemporáneo, el autor plasma a Jesús como un líder de autoridad, tomado de la mano del poder y la distinción de autoridad. El autor explica que la autoridad es la habilidad de hacer que las personas hagan lo que se les pide y lo hacen porque reconocen que lo que se les pide es correcto y legítimo. Esto se complementa con reconocer—por medio del testimonio de vida de la persona líder—que lo que se pide está bien y por eso lo hacen. Es decir, que el líder tiene autoridad moral. Sus palabras tienen influencia y es una persona digna de confianza, al contrario del poder—la habilidad que tiene una persona líder para controlar a las personas—donde las cosas se hacen por obligación sujetadas al poder que se ejerce sobre ellas. El autor aclara que—en el caso de Jesús—su autoridad y poder no están separados puesto que en Jesús caminaban juntos y de ahí su fuerza de carácter. Jesús era un líder con autoridad y con poder, teniendo firmeza en su propósito, firmeza en su carácter y un equilibrio e integración en su liderazgo.

Leighton Ford abordó muy bien el tema de Jesús como líder siervo. Jesús pagó el precio del liderazgo estando dispuesto a entregar su vida. Afima que el liderazgo es poder, dejando ver que el poder es un valor neutral el cual se puede usar tanto para algo bueno como para algo malo. Reconoce que el poder puede ser extremadamente destructivo en cualquier contexto, pero también—en su justa dimensión y acción—el poder

[3] Ford, *op. cit.*, p.131.

puede ser productivo, benéfico y de ayuda. No ha habido nadie en la historia de la humanidad que haya tenido en sus manos todo el poder como Jesús lo tenía en la tierra. No obstante, a su vez, Jesús vino a deshacer poderes que ataban a este mundo. Así lo expresa el apóstol Pablo en Colosenses 2:15. La enseñanza que el autor presenta es el liderazgo de Jesús como siervo, dándonos la explicación de que la cruz fue el punto decisivo en la historia en la cual Jesús desarmó los poderes del maligno. Esto era parte del propósito de invertir la escala del poder, dando a entender que la grandeza que el Señor Jesús mostró está en el ser siervo y que el poder es para servir, ejerciéndose de manera contraria al mundo de las tinieblas. Jesús toma el papel de siervo para dejar en claro la misión de una persona líder y lo que se pide y se demanda de ella ya que en la cruz Jesús deja ver su carta de triunfo. El autor amplió mucho el concepto del liderazgo de Jesús como formador de pastores, tomando cuarentiseis páginas para desarrollar el tema y dándole más énfasis a este tema. Afirma que "la estrategia de Jesús para formar líderes consistía en reproducirse en cada uno de ellos"[4]. Jesús delega poder y autoridad a sus discípulos, llamándolos posteriormente apóstoles; es decir, a personas a quien envía con una misión especial. Jesús capacitó con eficacia, delegando poder y autoridad para desarrollar liderazgo en sus seguidores. Es por eso por lo que Jesús era participativo y transformador.

Ford incluye el análisis de una persona líder formada por Jesús analizando al discípulo Pedro, siendo éste símbolo de la prueba para Jesús como fundador de pastores. El autor escribe de una manera creativa y didáctica la ilustración como si se estuviera entrevistando al apóstol Pedro—con preguntas y respuestas—argumentando con mucha agudeza y enseñando a la persona lectora cómo es que Jesús dio el liderazgo a Pedro. En forma de entrevista, hace un análisis donde se ve a Pedro siendo guiado, liderado y transformado por Jesús y dándole a Pedro identidad en su llamado. Los siguientes doce puntos enumeran los hechos presentados, mostrando cómo Jesús forjó líderes que posteriormente tuvieran la labor de pastorear:

[4] Ford, *op. cit.*, p.184.

1. Al elegirlo
2. Al cambiarle de nombre
3. Al ponerlo en un grupo de acción
4. Al motivarlo
5. Al enseñarlo
6. Al ponerlo en acción, a confiar en él
7. Al poner a prueba la fe de Pedro
8. Al seleccionarlo para estar cerca de Jesús
9. Al incluirlo en una posición selecta
10. Al tener buena comunicación Jesús con él y al hacerlo su amigo
11. Dándole advertencia del futuro, pero fracasando, Pedro negando a Jesús
12. Dándole Jesús otra oportunidad, restaurándolo, ayudándolo y posicionándolo de nuevo en el liderazgo

En sus discípulos, Jesús dejó ver un liderazgo participativo como una forma de crecimiento eficaz. Desarrolló en sus discípulos una vida compartida, así como el tener una meta en común o compartida, manejando el principio de asociación como un método de integración hacia la visión y dándoles motivación, esperanza y ánimo. El hecho de haberles dado una encomienda y una meta a sus discípulos muestra que el Señor Jesús confío en Pedro, así como en sus demás discípulos. Esto trajo también el desafío de los riesgos; es decir, incluyéndolos en el riesgo compartido que produce una meta compartida y esperanza de futuro compartido, victorias juntos, conquistas juntos y con ello recompensas.

Ford resalta el liderazgo de transformación que tiene Jesús y afirma la importancia de la comunicación. Jesús tuvo la habilidad de comunicar claramente la visión a sus discípulos. Siempre se estuvo comunicando de diferentes formas, en diferentes niveles y en diferentes posiciones. Para el autor, Jesús usó la comunicación no

como una simple retórica. "Más si consideramos a la comunicación como una expresión de todo lo que somos, en lugar de pensar en ella como sólo una técnica, encontraremos en Jesús el modelo maestro de comunicación"[5]. Muestra nueve claves de comunicación que Jesús usó.

1. La claridad del discurso proviene de la claridad del propósito.
2. La credibilidad nace, en proporción directa, desde una confianza profunda.
3. Las palabras viven para siempre, por lo tanto, deben tratarse con mucho cuidado.
4. La manera en que las personas escuchan es tan importante como el mensaje que tienes para transmitir.
5. Debemos capacitarnos para presentar el mensaje pues el tener la verdad es solamente ganar la mitad de la batalla.
6. La clave de la comunicación es conocer el momento adecuado y es tan importante como saber lo que se debe decir, entendiendo el sentido correcto de oportunidad.
7. La simplicidad significa transmitir adecuadamente una idea.
8. Tomar seriamente el llamado sin impacientarse pues existe una urgencia, pero hay que saberla comunicar.
9. Nunca se debe subestimar a la oposición, sino que siempre se debe contar con recursos que, en cierta manera, están ocultos. Usar la sabiduría. "No subestimen a sus enemigos a su posición. Y no olviden que cuentan con recursos, les dijo Jesús a sus discípulos. Por lo tanto, imperativo para la comunicación, conoce a tu enemigo y conoce a tu aliado"[6].

---

[5] Ford, *op. cit.*, p.268.

[6] Ford, *op. cit.*, p.293.

También muestra a la persona líder como una persona luchadora o guerrera, entendiendo que existen conflictos tanto externos como internos en la guerra espiritual. El autor termina con el tema de la continuidad con la certeza de qué Jesús le proporcionará a cada persona líder sustento, ayuda y cuidado en la misión en la cual ha sido enviada.

La forma como el escritor—al empezar los títulos de sus capítulos—maneja una frase introductoria que encierra la idea de lo que va a decir, seguida de dos o tres comentaristas o escritores que remarcan la idea de lo que se va a tratar en el capítulo, es llamativa. El autor eslabona muy bien las ideas con los comentarios con la verificación del texto bíblico, haciendo mucho sentido sobre la idea de lo que trata de decir. Hace un recorrido de la historia bíblica desde la ilustración de una entrevista hecha a los personajes bíblicos, haciéndoles preguntas y respuestas y así guiando a la persona lectora hacia el propósito del escritor, el de cautivar a la persona lectora para llevarla paso a paso a la enseñanza que quiere mostrar. No obstante, la crítica hacia el trabajo de Ford sería en dos áreas. La primera que, en todo el libro, manejó equilibrio en cuanto a los temas, excepto en uno que lo dividió en tres secciones—el líder como formador de pastores—pudiendo haberlo seccionado de diferente manera y no en una sola dirección. La segunda está relacionada con el mismo punto puesto que toma el liderazgo solamente en la dirección de pastorado, dejando los otros ministerios a un lado y no mencionando ninguna otra área de liderazgo o ministerio al ampliar sólo el pastoral. Hubiera sido más recomendable que se ampliara en otras direcciones ministeriales y no en un solo enfoque.

Las dimensiones del líder

por Robert Banks y Bernice Ledbetter

En este libro, el doctor en filosofía Robert Banks y la doctora en educación Bernice Ledbetter proponen seis temas, a saber:

1. El interés en el liderazgo

2. Los puntos de vista diferentes sobre el liderazgo
3. Las dimensiones espirituales del liderazgo
4. Los señalamientos sobre métodos para el liderazgo
5. La importancia del liderazgo a través de la integridad, la fidelidad y el servicio
6. El liderazgo cristiano en acción

Este libro nos presenta definiciones, causas y problemas del liderazgo. Está particularmente interesado en si las convicciones esenciales de las personas cristianas dan forma a sus opiniones y a la práctica del liderazgo o si estas convicciones son más afectadas por aspectos culturales más amplios. Señala que "el liderazgo se ha convertido en una idea recurrente de nuestra cultura, en una de sus preocupaciones centrales. El tema ha llegado a ser una parte integral de la charla intelectual y de la plática de todos los días."[7] En la perspectiva de definir liderazgo, se presentan varias definiciones. Comienza con la personalidad de la persona líder. Otra definición involucra la influencia. La última definición que se establece involucra los resultados, proporcionando una definición demasiado global al decir que liderazgo involucra a una persona que muestra el camino, dando influencia y capacidad para producir cambios en el área. Personalmente pienso que esa definición es demasiado general, así como la misma palabra liderazgo es polifacética.

El libro marca la preocupación y trata de comprender el por qué existe tanto interés en el tema del liderazgo diciendo: "los cambios tienen lugar en la psiquis de la gente y las dinámicas sociales indican la necesidad de desarrollar nuevos paradigmas y nuevas prácticas de liderazgo"[8]. Explica que el liderazgo surge dependiendo de la necesidad social. En otros momentos, el interés por el liderazgo tiene que ver más con el futuro que con el presente, lo cual tiene que ver con las personas líderes para la próxima generación. Los

---

[7] Robert Banks y Bernice Ledbetter, *Las dimensiones del lider* (Buenos Aires, Argentina: Editorial Peniel, 2008), p. 13.

[8] Banks & Ledbetter, *op. cit.*, p.22.

autores citan a Jean Lipman-Blumen quien da las cinco razones del por qué se tolera a los malos líderes en la actualidad.

1. Es muy difícil y se necesita mucho esfuerzo para destituir a esos lideres malos.
2. No se tiene el apoyo suficiente de las otras personas para poder enfrentarles y destituirles de sus cargos.
3. Es demasiado peligroso destituirles.
4. Existen otros asuntos más importantes o crisis que en ese momento necesitan ser atendidas o tratadas.
5. El argumento de decir que, después de todo, no son tan malos y al menos conocemos cuáles son sus errores.

Se colocan la dirección y el liderazgo como caminos paralelos, teniendo una cierta función. La dirección habla del poder con la complejidad y el liderazgo habla de poder con el cambio. Sin embargo, tanto el liderazgo como la dirección son necesarios para la organización y más aún que las personas hagan un trabajo eficaz. En este sentido, la función principal de la persona líder es producir cambio y movimiento dentro de una organización, con una dirección ya definida. Las personas directoras cumplen sus roles administrativos, pero teniendo la posibilidad de ejercer el liderazgo reconociendo que, ni la gente ni los trabajos, caen ordenadamente dentro de estas dos categorías.

El libro define los dos diferentes tipos de liderazgo: el liderazgo formal y el liderazgo informal. Reconoce que los dos tipos de liderazgos son necesarios y desarrolla la pregunta de si el liderazgo es una ciencia o un arte. Su respuesta es que la acción del liderazgo es un proceso que evoluciona y se desarrolla con el tiempo, comprendiendo que hay variados tipos de liderazgo en cuanto a la manifestación de éste, incorporando a la mujer como una alternativa en el liderazgo. En su investigación hacen hincapié acerca de los

valores diciendo: "El liderazgo no es puramente objetivo, pensar así, es crear una crisis en él"[9]. Nos habla de algunos puntos de vista bíblicos, históricos y contemporáneos señalando que la influencia del liderazgo procura entender las cadenas de mando y las líneas de autoridad que se dan, enfocadas en el orden. Esta publicación trata los puntos de vista sobre el liderazgo desde la perspectiva histórico-bíblica, poniendo en relevancia el objetivo de apóstol Pablo. Su objetivo era fortalecer la habilidad de una comunidad para el cuidado de los asuntos de la iglesia; es decir, trabajar con los miembros en lugar de enseñorearse de ellos, teniendo un liderazgo colectivo con los colegas—como les llaman los autores—hablando de los líderes como Timoteo y Tito quienes sólo tenían una autoridad funcional basada en la reputación del trabajo que ellos hacían. Sus roles eran importantes en la iglesia. Ellos y otros individuos fueron aprobados, siendo personas que cumplieron los requisitos tales como ser casados—entre otros—y se desenvolvieron en la jerarquía de la iglesia. Se presentan además modelos históricos de liderazgo en la iglesia, mostrando diferentes modelos. Trata otros diferentes métodos—incluyendo los contemporáneos—proveyendo una vista importante para entender el liderazgo cristiano que pueden servir como guía para una persona que desee integrarse en el liderazgo. El tema "busca dar más importancia a la dimensión espiritual del liderazgo y además considera los escritos que se enfocan de manera más plena o explicita en las perspectivas religiosas específicas"[10].

Construir un legado es algo intencional y tiene lugar con el tiempo a través de las acciones. Este legado involucra las siguientes ocho dimensiones:

1. Establecer y mantener buenas relaciones
2. Señalar una dirección que sea claramente observable
3. Defender la verdad

---

[9] Banks & Ledbetter, *op. cit.*, p.43.

[10] Banks & Ledbetter, *op. cit.*, p.104.

4. Ser personalmente responsable
5. Establecer estándares que perduren
6. Levantar el espíritu de otras personas
7. Desarrollar restricciones constructivas y simplicidad en el trabajo
8. Esforzarse para integrar la vida y la fe

Los autores también abordan seis métodos para el liderazgo, basados en diferentes enfoques y en la fe. Llama la atención que el cuarto de estos métodos maneja el liderazgo centrado en Cristo, enumerando los nueve temas o roles involucrados en el liderazgo de Jesús que fueron tomados del libro *Liderazgo de transformación* por Leighton Ford y presentados anteriormente. No obstante, lo coloca como uno más de los métodos presentados sin más relevancia que el ser un método más.

En el último tema que trata el libro—el liderazgo cristiano en acción—se dice que las personas líderes son las primeros en darse cuenta de la necesidad del cambio. La marca de una persona líder es la habilidad de ver las cosas de antemano, ideando la manera de hacer cambios. La persona líder necesita una cierta clase de personalidad. "La idea de un tipo ideal de líder también aparece relacionada con ocupaciones particulares...sobre todo se dice que hay una correlación general entre la personalidad y la posición"[11]. Por tal razón, debe haber una relación consistente y significativa entre la personalidad y el puesto que se va a asignar a la persona líder.

Este libro es muy temático. Los escritores se enfocan y desarrollan el tema de una manera muy global. Es un libro de texto que dicta la materia sobre la persona del líder y el liderazgo eclesiástico—muy bien documentado, pero a la vez demasiado académico. El libro se siente frío en el sentido de que dos maestros dictan la clase del liderazgo, siendo la clase meticulosamente armada basándose en quién uno intenta ser

[11] Banks & Ledbetter, *op. cit.*, p.175.

dentro del liderazgo. Los autores toman el liderazgo como un todo y colocan a la persona dentro del liderazgo. En nuestro punto de vista, debería ser al revés. Sin embargo, se entiende su argumentación por el hecho de que ven el liderazgo en su totalidad, dejando a la persona aparte con su identidad desafiada, manejando los valores bíblicos de integridad y sentido común en la persona que ejerce el liderazgo. El libro también maneja el liderazgo como trabajo o función de desempeño dentro de una organización que ya tiene dirección y directrices específicas. Dicho de otro modo, el estudio es de la función del liderazgo y no de la persona líder, tratando las dos cosas de diferente manera. Si desde el primer momento se explicara la diferencia de qué es la persona líder en cuanto a una persona y el liderazgo en cuanto a su función, sería más fácil para la persona lectora entender el pensamiento de los escritores.

Liderazgo generacional

por Lucas Leys

Lucas Leys nos presenta su escrito enfocado en un liderazgo integral, con la colaboración de los diferentes factores de la sociedad tales como padres, madres, maestros, maestras y figuras pastorales. Resalta los valores espirituales que darán protección a las siguientes generaciones. Su enfoque en las nuevas generaciones es evidente al proponer una estrategia consistente y bien estructurada, pero dentro de la propuesta retiene las generaciones ya presentes. En el pensamiento de Leys surge la pregunta real de por qué—en la mayoría de las iglesias que quieren trabajar con la niñez—no dialogan y mucho menos planifican ni tampoco fraccionan en edades y se da más atención a las personas adultas, perdiendo así la transición generacional. El autor hace la pregunta sobre qué es el liderazgo generacional. Presenta la historia de nuestro contexto latinoamericano y la influencia anglosajona que las personas misioneras dejaron y—aunque en su tiempo fue buena—ahora al parecer ya no lo es. Explica sobre el modelo antiguo de aprendizaje, dejando un sabor de fracaso que se puede entender, dependiendo de la óptica con que se mire, para darnos la respuesta a

su pregunta. Expone que se resume en desarrollar una pastoral pertinente para cada una de las cinco etapas del desarrollo hacia la madurez, haciendo esto a través de una estrategia continua y no segmentada, planificando transiciones inteligentes y—al final—sumando las fuerzas de la familia con la iglesia. Leys deja ver sus descubrimientos diciendo que cuando él buscó a Dios y estudió la neurociencia, ésta nos presenta cinco etapas al camino de la madurez. Habla de visión estratégica donde pretende que se puede trabajar en una estructura que pueda ser adaptada con facilidad a cualquier contexto, tamaño, denominación y estilo ministerial para que las iglesias de hoy día mejoren su nivel de retención de niñez, impacten las vidas de más adolescentes y provean a sus ciudades con esas personas discípulas de Jesús que tan desesperadamente necesitan.

El autor aborda que se debe dejar a un lado cuatro paradigmas erróneos:

1. El ministerio de la niñez y el juvenil son dos ministerios totalmente separados.
2. Los adultos son la prioridad.
3. El ministerio sucede en la iglesia y no en la familia.
4. El éxito se mide por la cantidad de gente sentada en el templo.

También expone la visión estratégica, hablando de algunas claves activas de la visión generacional cuando dice: "Las nuevas generaciones son el público del liderazgo generacional y el engranaje del diagrama" [12]. El ministerio es hacia ellas, con ellas y para ellas. No es para satisfacer mis necesidades personales. También dice que los ministerios excelentes establecen estrategias apropiadas para conseguir los objetivos propuestos. Dejan de lado quienes dicen "siempre se hizo así", reemplazando esa visión con métodos pertinentes para un espacio y un tiempo determinado.

[12] Lucas Leys, *Liderazgo generacional* (Dallas Texas: e 625, 2017), p.51.

El autor destaca la intencionalidad que debe tener la iglesia, así como la definición de sus cuatro metas de adoración, servicio, evangelismo y discipulado. Da sentido de propósito a cada una de éstas, al igual que a la planeación y elaboración de estrategias para la visión de la iglesia. Analiza el recurso humano; esto es, la persona creyente en su madurez, comunicando y personalizando la enseñanza y concluye con la evaluación crucial de lo enseñado. Así es como él describe la eclesiología del ministerio generacional. Leys presenta además las cinco etapas del camino a la madurez: infancia, niñez, preadolescencia, adolescencia y juventud. El autor da énfasis en que "todo ocurre antes de los cinco años, pues esto acelera o desacelera la neuro plasticidad para el resto de la vida"[13] y destaca que esto tiene que ver con la inteligencia y el sano balance de las emociones.

La tesis que el autor nos presenta de Blake y Mouton es que el nivel de resultados de una organización depende de que el liderazgo ponga un alto interés en relaciones cercanas y un alto interés en la producción—o en las actividades y programas. Esto suena bien; empero olvidaron analizar la variable de madurez de las personas lideradas. En respuesta a esto, Hensey, Blanchard y Johnson propusieron que lo que hay es un estilo ideal para conseguir el desempeño deseado. Lo que hay es distintos estilos que son productivos en situaciones diferentes. En otras palabras, el mejor estilo de liderazgo es el que aprende a adaptarse a distintas situaciones. Los temas que Leys abordó en este libro pretenden evitar que sumemos más confusión a una generación que ya recibe demasiados mensajes contradictorios. Termina su libro con esta oración, "los capitanes de la antigüedad se ataban la brújula a su cuerpo cuando estaban en medio de una tormenta"[14]. De igual manera, el liderazgo generacional debe atarse la Biblia a sus vidas para discernir en cada momento el camino de la voluntad de Dios y guiar a esta generación a puerto seguro.

---

[13] Leys, *op. cit.*, p.77.

[14] Leys, *op. cit.*, p.208.

Compartimos su tesis con sus comentarios y propuestas. La presentación del libro es agradable por marcar un estilo diferente en el libro como no usar prólogo sino una presentación pastoral, al igual que el no usar introducción sino de su declaración de intención. Esto lo hace muy práctico para la persona lectora al poder tener una idea inmediata de la propuesta del autor y de la capacidad de éste. Pero su lectura y comprensión es alta, al igual que su redacción en términos de pragmatismo intencional lo cual en ocasiones puede dejar a la persona lectora confundida por la poca explicación de sus diagramas y su confusa exposición sin dar una conclusión clara en ocasiones, sobre todo en sus primeros capítulos. Tal parece que el autor quiso presentar una propuesta de tesis respondiendo a la antítesis—que en este caso es el pasado histórico—y después crear una síntesis entre ambas ideas para dejar ver su conclusión o conocimiento, siendo un poco confuso su desarrollo en el libro. Es un libro que debe leerse varias veces para encontrar lo que quiere decir el autor en su argumentación de desarrollo, pero no necesariamente en su practicidad de propuesta, la cual es innovadora y con aportes científicos y pedagógicos muy consistentes para este tiempo.

Enseñanza transformacional

por Murriell McCulley

Este libro enfoca en que el maestro y la maestra se asocien con sus estudiantes. Presenta el argumento de la necesidad de un cambio en la manera como se enseña, ya que la expresión que dice que la práctica hace al maestro es una expresión que nos señala un problema. Entonces estamos en el problema de que la premisa de la enseñanza o del cómo se enseña es incorrecta, ya que paulatinamente se tendría que corregir con el paso del tiempo. Se da por sentado que cuando el maestro o la maestra enseñan, el estudiantado aprende. Al comprender que no todas las personas docentes son maestros y maestras eficaces, la enseñanza debe restaurar el aprendizaje y para esto se necesita un cambio. La enseñanza es tanto una ciencia como un arte porque trabaja con teorías y principios, pero también involucra comunicación y colaboración en una

interacción maestro/maestra y estudiante. El autor propone un cambio de paradigma. Dicho de otra forma, se tiene que dejar el paradigma antiguo de que las personas docentes deben darle al estudiantado las respuestas sobre la base de enseñar y aprender. Se necesita un cambio para que el estudiantado tome decisiones haciendo uso de la observación y la razón puesto que la enseñanza siempre ha sido una acción importante ideada por Dios. El apóstol Pablo enseña que no debemos conformarnos sino transformarnos en la renovación del entendimiento.

McCulley trata de ayudar a una persona docente o pedagoga a educar de forma eficaz al equipar a sus estudiantes reconociendo que el aprendizaje no es automático, sino que requiere interaccción con la información y no solamente escuchar o leer. Un maestro o una maestra eficaz no sólo enseña, sino que busca situaciones de la vida real para que sus estudiantes usen los principios enseñados para llevarlos a la práctica y hacerles personas productivas y eficaces en la sociedad. Para la autora, el cambio es necesario por la responsabilidad que hay en la enseñanza y por lo que se enseña. Por lo tanto, se debe hacer con eficacia, haciéndolo bien, puesto que enseñar es un cambio relevante y permanente en el entendimiento de las personas. Por eso es necesario seguir transformándonos en cuanto a la enseñanza y no tenerles miedo a los cambios, siempre y cuando estos cambios nos ayuden a ser mejores y más eficaces. Dentro de ese cambio, se considera esta conciencia de quiénes somos. Las buenas personas docentes practican cuatro principios:

1. Conocen y aman a sus estudiantes
2. Conocen bien la materia
3. Saben enseñar
4. Viven lo que enseñan

De ahí proviene la diferencia de eficacia e ineficacia. Si el estudiantado con normalidad recuerda solamente el 10% de lo que escucha y no todo maestro o maestra—por el hecho de ser persona educadora—es eficaz, entonces se necesitan maestros y maestras que desarrollen las cinco habilidades de ser una persona

dispensadora, instructora, una guía, una capacitadora y una socia para el estudiantado, asociando todo esto con la ayuda del Espíritu Santo.

McCulley muestra el propósito de enseñar, reconociendo que existen diferentes escuelas con diferentes propósitos, pero todas cumplen la misión que tienen encomendada. Por tal razón, la meta a seguir es tener una declaración de propósito o de misión. Por medio de esta meta, la escuela o institución debe afirmarse explícitamente. "El propósito de la escuela existe para equiparar a los que ahí aprenden a fin de que cumplan con su propósito en la comunidad"[15]. El sentido de propósito unifica a la escuela. Es ahí donde se desarrolla la unidad y el sistema, lo cual nos habla de conectividad interpersonal—interactivas e interdependientes. Ser una persona pedagoga es guiar y llevar a un niño o niña. La educación siempre ha sido parte de la vida y la sociedad. Se ha desarrollado a lo largo de los años, dependiendo de la necesidad. Es la historia de la humanidad por esforzarse en preservar y transmitir la cultura humana a las siguientes generaciones. La palabra "escuela" viene de un vocablo griego que significa "discusión en un momento libre". La educación informal es aquella que se adquiere a temprana edad. Es aquella que no tiene currículo o un aula; la que dan los padres y madres y la sociedad en su conjunto. Es una educación integral y funcional. La educación formal es aquella que tiene planes específicos, un currículo fijo, un lugar específico donde la persona—sea niño o niña o persona adulta—pueda estudiar. Ésta empezó cuando las sociedades dejaron de ser sociedades orales y pasaron a ser sociedades letradas.

Dentro de los márgenes bíblicos e históricos, Moisés fue el primero a quien se le pidió que escribiera las leyes. Posteriormente se asignó a a los sacerdotes que enseñarán esta ley. Algunas personas eruditas piensan que Samuel fue el primero que estableció la escuela formal, la cual era de los profetas. Los primeros en establecer escuelas formales fueron los egipcios y los sumerios–y posteriormente las demás culturas—

---

[15] Murriell McCulley, *Enseñanza transformacional: Asociándose con sus alumnos*, Springfield, Missouri: Life Publishers International, p. 67.

siendo de gran influencia a los griegos. La educación en la iglesia primitiva fue influenciada por la cultura helenista. No obstante, el apóstol Pablo enseñó que los padres deberían enseñar a sus hijos a ser como Cristo, no habiendo en aquel entonces escuelas infantiles. La cultura judía siempre fue vista como la religión del libro o de los escritos sagrados. De esta forma siguió en la comunidad cristiana. La autora nos lleva a través de la historia educacional de los pueblos y muestra las diferentes filosofías educativas a través de la historia, llevándonos hasta el aprendizaje transformacional. Con otros tipos de aprendizaje presenta el énfasis a la necesidad de transformación, reconociendo que en ocasiones puede haber un cambio de conducta, pero no transformación puesto que la transformación debe venir desde adentro de la persona. Dicha transfomación no se puede aplicar desde afuera. Esto es, se lleva al estudiantado a la instrucción para llevarlos a pensar por sí mismos para que tomen las decisiones más apropiadas para un cambio de vida que produzca transformación en la persona. Ese es el fin del maestro o maestra con cada estudiante. Se aprende para cambiar.

Existen diversos niveles de aprendizaje y transformación de acuerdo con el conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación, según la taxonomía de Benjamín Bloom. Estos constituyen como seis peldaños de escaleras que se necesitan ir subiendo—paso a paso—teniendo que hacerse una praxis de lo aprendido y terminando con el análisis y síntesis. La evaluación les da la pauta para un aprendizaje transformacional.

> Esto nos muestra que como educadores no podemos saltar de una buena vez hasta la cima. Primero los alumnos deben recibir la información para que tengan conocimiento. Luego deben explorar la información de modo que puedan comenzar a entenderla. Después de esto están equipados para continuar subiendo la escalera, al reflexionar y decidir qué hacer en las nuevas situaciones. Podrán involucrarse en la praxis mediante el análisis y la síntesis y la evaluación. Como docente tómese su tiempo para planear sus lecciones con toda intencionalidad[16].

[16] Mc Culley, *op. cit.*, p.122.

La autora habla de la transferibilidad como un acto más trascendente que simplemente mover algo de un lado a otro. Es la acción que le permite al estudiante tomar la lección aprendida y aplicarla a diferentes situaciones para que la experimente y la lleve a cabo en la vida real. Dicho de otro modo, que el profesorado debe llevar a sus estudiantes a imaginar o crear nuevas posibilidades; esto es, debe aprender a maniobrar con los cambios—no contra el cambio. Es investigar nuevas posibilidades. Se reconoce que hay un lado positivo y un lado negativo en la transferibilidad puesto que se puede convertir en un impedimento más que una ayuda. Es necesario buscar la forma de ayudar al estudiantado a practicar una transferencia positiva dado que la transferibilidad es la cualidad de hacer posible el aprendizaje transformacional. El maestro y la maestra necesitan tener herramientas de transformación. Las actividades de aprendizaje deben ser una porción planeada de la lección. Es preciso tener actividades de aprendizaje. El estudiantado lleva a cabo la actividad de aprendizaje; son quienes hacen el trabajo. Estas actividades son para que practiquen la lección y exploren las posibilidades de lo que la lección significa para sus vidas, sabiendo que el único factor que limitaría esto es su propia imaginación. Esta actividad debe producir un pensamiento práctico, un pensamiento creativo y la habilidad de sintetizar la nueva información basándose en lo que ya se sabe, desarrollando un pensamiento propio.

Las actividades de aprendizaje no iguales a las actividades de enseñanza. Las actividades de enseñanza son aquellas que llevan a cabo el maestro o la maestra—la persona quien la enseña. La actividad de aprendizaje viene de parte del estudiantado—en otras palabras, de quienes aprenden. Existe una resistencia a las actividades de aprendizaje porque cada estudiante tiene diferentes estilos de aprendizaje. Algunos aprenden mejor de forma individual mientras que otros lo hacen mejor en grupo. De ahí parte el desafío del maestro y maestra para equilibrar las actividades de aprendizaje. "Como educadores tenemos que aprender a

trabajar en asociación con el cerebro y no contra él"[17]. Entendiendo el cerebro y su función, el escritor amplía esos conocimientos dando relevancia al cerebro del estudiante con las emociones ya que está involucrada la información, la emoción y el aprendizaje. Debemos practicar el usar las emociones para aumentar el aprendizaje, teniendo el balance de controlar las emociones de manera que ésta no se convierta en un obstáculo para el aprendizaje.

McCulley hace recomendaciones prácticas tales como que cada estudiante tome agua para un mejor desempeño cerebral y que el cerebro necesita nutrición y descanso para mejorar la eficiencia en cada estudiante. Recomienda además darle al cerebro cantidades más pequeñas de información a lo largo de la clase y—a la vez—tomar recesos o tiempos donde el cerebro pueda descansar. Estas recomendaciones son parte de una asociación para poder enseñar acorde con el cerebro de cada estudiante, tratando de desarrollar su mayor potencialidad. Se ha utilizado la frase "aprender a aprender" como un concepto y como una meta. Aprender involucra un cambio de conducta de larga duración pudiendo envolver la transferencia de esto a otras experiencias. Aprender tiene que ver con saber la información y saber cómo y cuándo usarla. Se tiene que llegar a aprender aprendiendo. Por mejor decir, es al aprender como podemos hacer que nuestro esfuerzo en el estudio sea más eficaz y productivo. La autora propone un cambio de paradigma con respecto al aprendizaje y las habilidades de la persona docente. Expresa en su último capítulo la necesidad de desarrollar habilidades y estrategias metacognitivas basadas en la motivación y la administración del tiempo, teniendo las estrategias básicas y proveyendo una estrategia para la lectura. Al desarrollar esta metodología, se puede mostrar a cada estudiante cuáles son las estrategias que se enseñan y cómo usarlas, haciendo que cada estudiante reconozca la importancia de las estrategias. El fin es que cada estudiante desarrolle y practique las habilidades y estrategias metacognitivas, dejando a un lado toda aquella enseñanza que no es productiva.

[17] McCulley, *op. cit.*, p.171.

El libro es claro y puede ser de ayuda y utilidad al maestro y maestra. Maneja principios, historia y metodología que ayudan en la impartición de la clase. Más que nada, define el por qué y el propósito de la enseñanza—que es producir un cambio de vida en cada estudiane, llevándole a una transformación integral. En algún momento es repetitivo. Con todo, se puede entender si se ve desde el punto de vista de una enseñanza que quiere dejar claro el pensamiento que desea presentar. Es un libro fácil de leer y fácil de comprender. Está escrito para cualquier nivel de la persona lectora, pero también se puede usar como material didáctico y de lectura para cualquier escuela. Hay poco que criticarle, salvo las repeticiones que pueden llegar a ser obviedades dentro del escrito.

Líderes en el liderazgo

por George Barna

En este libro, el editor general George Barna, junto con otras personas escritoras de diferentes disciplinas—pastores, evangelistas, exégetas, conferencistas, líderes, escritores, maestros, columnistas y más—se unen para producir un libro con quince temas diferentes acerca de la persona líder en el liderazgo. Estas personas líderes de renombre expresan en cada uno de sus capítulos lo que han aprendido acerca del liderazgo, trayendo nuevos conceptos y recomendaciones para el liderazgo cristiano de este tiempo. Barna es escritor de varios libros acerca del liderazgo. Sin embargo, en este libro sólo escribe dos capítulos, uno sobre que nada es más importante que el liderazgo y en el otro escribe sobre el tema de la visión. Lo primero que indica es que la iglesia vive en una confusión debido a la ausencia de un liderazgo vigoroso; dicho de otro modo, a la falta de liderazgo. Las iglesias deben ser dirigidas por personas líderes. Así como el efecto más importante en el evangelismo viene entre la relación de personas creyentes como no creyentes, es un asunto de estrategia al igual que un asunto de liderazgo. El tema del liderazgo en este libro está enfocado desde la perspectiva estadounidense; esto es, a las iglesias de EU y su liderazgo. En cuanto a la definición de liderazgo,

afirma que "el liderazgo no es una ciencia, es un arte y el arte por naturaleza no admite virtualmente que se le defina"[18]. Se describen las tres siguientes cualidades para una persona líder cristiana. Estas características se desarrollan en el escrito más ampliamente cada una de ellas.

1. Llamada por Dios
2. Tener el carácter semejante al de Cristo
3. Tener competencias funcionales

Para seguir comentando a Barna, el capítulo 3 de este libro maneja el tema de la visión, observando que es un retrato mental claro del futuro y que esto viene de Dios. Presenta algunas argumentaciones y delinea los nueve pasos del liderazgo visionario, mencionando la comprensión del concepto y en el contenido y tomando la visión para así poder concretarla porque "si la persona no ha descubierto algo por lo cual está dispuesta a morir no es digna de vivir"[19]. El liderazgo se vuelve eficaz a través de la influencia hacia otras personas. Esto nos habla de difundir el mensaje y hacerlo atractivo, sin olvidar transmitir la visión a la siguiente generación. Es necesario desarrollar una generación emergente de personas líderes con la misma pasión y conocimiento para poder continuar con un liderazgo eficaz.

El escritor Kenneth Gangel—quien fuera Vicepresidente de Asuntos Académicos y Decano del Seminario Teológico de Dallas—habla sobre lo que hacen las personas líderes. Para él, el liderazgo es el ejercicio de los dones espirituales bajo el llamado de Dios para servir a un grupo determinado de personas con el objetivo de que logren las metas que Dios ha encomendado con el fin de glorificar a Dios. Para responder la pregunta sobre qué hacen las personas líderes, expone seis cosas qué hacen las personas líderes: relacionarse, organizar, lograr resultados, pensar, imaginar y perseverar. Gangel afima que el fracaso genera éxito "porque

---

[18] George Barna, *Lideres en el liderazgo*, Miami, Florida: Editorial Vida, 2007, p. 21.

[19] Barna, *op. cit.*, p.56.

lo que en un principio parece ser una experiencia fracasada, puede simplemente ser el medio gracias al cual una persona desarrolla madurez credibilidad y el derecho a ser llamado líder"[20]. Las personas líderes hacen que cosas buenas sucedan.

El pastor Jack Hayford desarrolla el tema del carácter de la persona líder. Señala que todo es diferente, pero nada ha cambiado, con la ironía de que todo ha cambiado, pero nada es diferente puesto que la Biblia habla en Eclesiastés 1:9 que no hay nada nuevo debajo del sol. La noción de que la destreza y la fortaleza—así como los talentos y la tenacidad—son las fuentes de un liderazgo eficaz del ayer son las mismas que las de hoy. El verdadero liderazgo cristiano—en última instancia—se encuentra solo a los pies de Jesús, siendo moldeado y sustentado por Él. La devoción es parte del carácter puesto que el carácter es transformativo y no sólo inspiracional. El carácter es más trascendental que normas porque conlleva la comunión del Espíritu Santo más allá de la mente. El corazón en integridad en una persona líder. Conlleva varias cosas y cualidades e implica transparencia y rendición de cuentas, así como un corazón en pureza y una actitud de humillación de la persona líder ante Dios.

Por otra parte, Gene Getz—pastor y sembrador de iglesias—ha escrito más de treinta libros. Habla sobre la formación de una persona líder espiritualmente madura, desarrollando a través de las Escrituras cómo debe ser la formación de una persona líder espiritualmente hablando y reconociendo que hay un desafío para el liderazgo. La forma de ser persona líder cristiana debe ser una e inconfundible. Es otras palabras, la persona líder debería llevar una vida ejemplar, siendo ésta la reputación como distintivo de madurez en el liderazgo cristiano y haciendo que las personas que no pertenecen a la iglesia puedan hablar bien de esa persona llamada líder. Getz hace un listado de trece principios espirituales para el liderazgo, "reconociendo el autor

[20] Barna, *op. cit.*, p.45.

que toma tiempo crecer en Cristo y reflejar su carácter y a menudo el lugar que facilita más llegar a la madurez es un puesto de liderazgo"[21].

El pastor H. B. London habla sobre el tema ser una persona líder firme pero sensible. Explica que la lucha en el ser humano es un acto permanente y el desafío es permanecer firmes teniendo un buen equilibrio, siendo personas que no se equivoquen en buscar ser alguien más sin ser ellas mismas y reconociendo que la personalidad es única—y así los dones—sabiendo que los desafíos y conflictos en el ministerio son inevitables. Se necesita permanecer firme y a la vez con equilibrio. Ser una persona líder sensible es necesario para tener éxito. En los diferentes problemas, ya sean causados por alguien más o por la situación, la iniciativa de la persona líder hacia la solución puede lograr la reconciliación. Es preciso un esfuerzo para acercarse a las personas involucradas para solucionar cualquier conflicto. Hay que asumir el riesgo de enfrentarse con el conflicto para llegar a una solución. Esto se logra con paciencia y voluntad.

El escritor y evangelista Leighton Ford escribe sobre el tema de ayudar a que las personas líderes crezcan. Él recuerda que existe un mundo nuevo y—por lo tanto—se necesitan personas líderes nuevas. Trae el paradigma de que se debe liderar más como Jesús y que la guianza sea hacia Jesús. Presenta una confesión del liderazgo que dice: "Dios nos llama como líderes del reino para que Jesús nos guíe más conociéndolo y comprometiendo su voluntad para liderar más como Jesús, ayudando a su pueblo a hacer una comunidad reconciliadora para liderar más como Jesús sirviendo sus propósitos redentores en nuestra generación"[22]. El escritor trata los mismos puntos de su libro de liderazgo de transformación en el tema la formación de una persona líder que ya han sido explicados con anterioridad.

---

[21] Barna, *op. cit.*, p.107.

[22] Barna, *op. cit.*, p.131.

Los autores Robert y Richard Clinton—profesores de Fuller—hablan sobre el tema del ciclo de vida de la persona líder y desarrollar un testimonio que los lleve a la reflexión de acabar bien. Presentan seis características de la persona líder:

1. Debe acabar bien, manteniendo una relación personal vibrante
2. Una posición de aprendizaje
3. Ser semejante a Cristo en cuanto al carácter
4. Mantenerse en la verdad de sus convicciones y esperando las promesas de Dios
5. Dejar un legado duradero
6. Avanzar con una conciencia de crecimiento positivo

Hablan además de siete desafíos o barreras para no acabar bien: el dinero, el poder, el orgullo, las relaciones ilícitas, la barrera en cuanto a la familia, el estancamiento personal y las heridas emocionales y psicológicas. Estas barreras se tienen que enfrentar. La diferencia entre las personas que son líderes y las seguidoras se encuentra en la perspectiva. La persona líder tiene una perspectiva mejor. Los escritores presentan la perspectiva del ciclo vital proporcionando cuatro gráficas que ayudan a comprender a la persona lectora el cómo acabar bien mediante el desarrollo de más gráficas complementarias al tema.

El decano Elmer Towns habla sobre el papel de la innovación en el liderazgo. Establece que existe una resistencia a la innovación y hacia el liderazgo. Esto nos hace entender la premisa de que el cambio y la innovación siempre comienzan con la persona líder y debe permear en las personas seguidoras. La persona líder debe identificar qué es lo que se debe cambiar y qué es lo que no se debe cambiar, adecuando esta adaptación en los tiempos pertinentes y entendiendo por qué las personas seguidoras siempre se resisten al cambio. Towns presenta una estrategia para el ministerio y el cambio manejando cinco aspectos.

1. La persona líder tiene que ser agente de cambio.
2. El cambio debe empezar con aquellas personas que se llaman personas principales, quienes están en los primeros niveles de liderazgo.
3. Aquellas personas que toman decisiones deben ser afectadas por el cambio.
4. Las personas seguidoras o las llamadas obreras o colaboradoras son las más afectadas.
5. La membresía, es decir, aquellas personas que asisten a la iglesia.

Describe además las dos claves para el cambio innovador. Éstas son el principio de oportunidad y la valentía de hacer cambios innovadores.

El pastor Doug Muren habla sobre la persona líder como agente de cambio. Resume que el cambio es bíblico y toma personajes bíblicos para presentar las cualidades de las personas agentes de cambios. En este desarrollo se necesita estimular cambio, teniendo en cuenta los ingredientes para el cambio y mirando los riesgos. La innovación del cambio debe introducirse de forma intencional. Por otro lado, Tom Philips habla en su capítulo sobre formar un equipo para realizar el trabajo. Afirma que se tiene que establecer un equipo para ser eficaces en el trabajo que se va a desempeñar. Esto lo debe desarrollar una persona líder capaz de reclutar a personas calificadas que compartan un propósito común y centradas en una tarea singular. Deben estar comprometidas con la visión de finalizar la tarea juntas y con la excelencia y la disciplina para alcanzar los resultados deseados. El escritor narra la historia del equipo de Billy Graham. Da una idea clara para que el desarrollo del equipo sea eficaz y eficiente mediante el desarrollando de ocho conceptos diferentes, los cuales proveen los principios para la formación del equipo junto con veintidós principios para el desarrollo de ese equipo.

El estratega de mercado Jim Van Yperen habla sobre el conflicto. En el fuego depurado del liderazgo, presenta la idea que, para definir liderazgo, se tiene que conocer la naturaleza del conflicto. Dicho de otra manera, los obstáculos hacen más grande el liderazgo. Se puede ver el conflicto como una forma de establecer

poder y posición reconociendo que no todos los conflictos provienen por el pecado, pero que siempre habrá conflictos. La verdad es que se necesita resolver los conflictos y eso se provee con un liderazgo dirigido por el poder del Espíritu Santo. Van Yperen enuncia que el liderazgo es un llamamiento y un don. Esto implica que existe un llamado y también implica que la persona líder debe oir y ver la visión de Dios para tener una visión general del panorama del propósito. El autor habla sobre los conflictos permanentes que existen en la iglesia cuando las personas miembros acusan al liderazgo de no escuchar y el liderazgo acusa a la membresía de murmuración. De ahí que enfrentarse al poder con la verdad es mejor que confrontarse con el poder; en otras palabras, la verdad y el amor siempre ganan.

El director ejecutivo de CBS Internacional, Hans Finzel, trata el tema de la cultura correcta del liderazgo. Él señala que se necesita impulsar al grupo hacia adelante con una visión claramente expresada y crear un espíritu de aprendizaje entre las personas líderes. Esto nos habla de humildad para seguir aprendiendo y avanzando y de demostrar el compromiso con el factor de la amabilidad en las relaciones. Esto nos habla de la necesidad de ser gentiles y amables a pesar del acecho de la demanda de la acción que se debe hacer para establecer una conducta correcta de liderazgo. Es necesario cuidar lo que le podemos llamar el clima de la organización; es decir, la base en la cual se va a trabajar. Es seleccionar el entorno de dónde y con quién se va a trabajar. Nunca se puede subestimar el poder de la culpa y la cultura corporatival. La persona líder debe prestar atención al cultivo de la cultura; esto es, es responsabilidad de toda persona líder entender los valores y la cultura proveyendo una atmósfera en donde las personas ayudantes puedan crecer y reconociendo que la persona líder puede cambiar la cultura. Sólo aquella persona que tiene el control de la organización tiene el poder de hacer ese cambio. El fracaso puede surgir de una mala interpretación de la cultura corporativa ya que puede haber buenas personas líderes pero que fracasen, trayendo una cultura equivocada. En otras palabras, incorporar personas que tengan problemas importantes con la visión y cuyos valores sean totalmente contrarios a los del equipo presenta un conflicto en la cultura corporativa.

El profesor Peter Wagner habla sobre la importancia de la oración para liderar a las personas. Afirma que no todas las oraciones son iguales, pero nunca se puede olvidar la oración para dar crecimiento a la iglesia o a la labor de la obra de Dios. No se puede rechazar o dejar a un lado la oración. Es necesario tener credibilidad en la oración y tener más efectividad en la oración. Wagner expone que una de las tareas de la persona líder es llevar a un todo—al grupo—a un lugar donde la oración sea parte importante en sus vidas y que los cambios positivos puedan ser atribuidos razonablemente a la oración contestada. El escritor habla sobre que se tiene que orar con fe, con un corazón puro y reconociendo que el Espíritu Santo en la oración mueve su poder. La petición siempre será ser llenos del Espíritu. Concluye que las grandes personas líderes oran.

El escritor Wallace Erickson habla del tema de la transición en el liderazgo. Da énfasis a la importancia de la sucesión ya que muchas grandes personas líderes tuvieron éxito en su trabajo, pero un rotundo fracaso en el área de la sucesión. En la transición de ésta se puede continuar con el éxito o puede venir un fracaso irreversible hacia la meta que se tenía originalmente. Erickson fue pastor principal en cuatro iglesias en los EU y presidente del ministerio Compasión Internacional. Trabajó además en Sudamérica y en Centroamérica y fue director de varias juntas directivas. Con esta experiencia, el autor nos habla de tres protagonistas en la sucesión, a saber, el titular, la junta y el sucesor. El titular es la ex persona líder que tiene un rol protagónico. El llamado titular es la persona que tiene la oportunidad de demostrar sus talentos para ocupar el papel de liderazgo. Es necesaio que exista una interacción en cuanto a la actitud, el compromiso espiritual y una planeación y preparación financiera para saber cuándo se debe hacer la transición; esto es, cuándo renunciar, teniendo en mente que la persona en el cargo de director ejecutivo dedica su tiempo a desarrollar personas. Esta persona recibirá dos cosas—crecimiento y efectividad—teniendo la posibilidad de tener personas mejor calificadas entre las cuales pueda escoger la persona que será la persona líder sucesora futura.

En este libro, cada autor maneja estilos variados en cuánto a su escritura y el tono del tema del que habla. Por tal razón, se dificulta hacer una crítica del libro dado los muchos componentes y variantes que tiene y los temas tan variados que se manejan. Esto puede ser una virtud o puede verse como un exceso. El hecho de que muchos autores escriban en el libro lo hace parecer un compendio de temas e ideas acerca del liderazgo. Este libro puede ser usado como referente para cualquier clase de liderazgo por la pluralidad de temas que se manejan en el mismo.

Liderazgo trascendente para el tercer milenio

por Consuelo Ribas de Barron

La autora deja ver que—dentro de la teología práctica—se debe tener un servicio y un discipulado a Dios con la premisa correcta de ser personas siervas líderes, la cual debe afectar a esta sociedad del tercer milenio y dejar una trascendencia correcta y adecuada. Jesús nos deja una observación intrínseca del liderazgo en Lucas 15:11-32 donde deja ver la madurez que se requiere en la mayordomía de la herencia que da, teniendo el equilibrio que se necesita para poder dejar a las futuras generaciones tanto herencia como legado en un ecuánime nivel. Del mismo modo, Moisés proporciona una guía de aplicaciones prácticas que se pueden desarrollar para la persona líder sierva del tercer milenio. La autora propone una guía de diez aplicaciones prácticas para ello.

1. La primera aplicación es tener la guianza de Dios y obedecer es un principio inmutable. Hoy se ve una corriente de buenas herramientas que se pueden usar y son fáciles de encontrar, pero eso deja un alto margen de dependencia a los prototipos que funcionaron para el ministerio del cual Dios se le inspiró. Se necesitan personas líderes guiadas por Dios y obedeciendo a su voz, con las peculiaridades e individualidades de cada ministerio.

2. La segunda aplicación es el poder espiritual, el cual se deja ver en dos áreas. La primera en el poder en los milagros de Dios en la persona líder y la segunda en el carácter desarrollado en la persona líder como fuerza de acción. Un carácter firme es necesario en el liderazgo, pero a la vez un corazón noble con mansedumbre, capaz de dominarse y humillarse; esto también es poder espiritual.
3. La intercesión es la tercera aplicación. La misma es necesaria para seguir siendo personas siervas líderes que intercedan por la gente. La empatía nos lleva a la intercesión y el clamor trae soluciones prácticas.
4. La delegación de responsabilidades constituye la cuarta aplicación. Consiste en hacer las cosas a través de otras personas. Es ahí donde surge el verdadero liderazgo trascendente pues el Espíritu Santo es el que trae la trascendencia en el sentido de perpetuidad en su obra encomendada.
5. La quinta aplicación es la del sucesor; es decir, el tener un continuador del cargo laboral o ministerio. En este tiempo, se está mirando que existe un auge de dejar el liderazgo pastoral o laboral a los hijos o hijas. No se puede definir una posición positiva o negativa hacia ese respecto, pues, cada liderazgo es independiente. Pero lo que sí es claro es que lo que es de Dios trasciende, y lo que no, se desvanece.
6. La autora manejó el ejemplo de Moisés como líder que desarrolló las leyes y estatutos para el pueblo de Dios. Esta sexta aplicación es ser legislados por Dios. La palabra "legislar" tiene algunos sinónimos tales como legalizar, disponer, establecer o promulgar. Se ve a Moisés en cinco áreas legislativas: cómo se debe honrar a Dios; cómo guiar a los ministerios y su servicio con una capacitación integral, espiritual y dinámica; cómo llevar una vida correcta con los semejantes; cómo vivir una vida en santidad; cómo llevar una agenda de vida y ministerio espiritual. El éxito de la batalla no depende del talento o la experiencia, sino de la obediencia. Las reglamentaciones que Dios da a sus siervos son para protección, para un fácil desarrollo y para el logro de las metas designadas por Él para su pueblo y sus ministros.

7. La séptima aplicación es la observación. Para la autora es el acto que produce equilibrio. Se necesita desarrollar el sentido de observación pues nunca se podrá ver el propósito de Dios si no se empieza con la observación. Se trata de mirar más allá de la obviedad. La observación espiritual abre la puerta a la percepción espiritual que da como resultado lo que se conoce como experiencias con Dios, reconociendo que se debe poner atención a la gente y a su aprobación para tener una sana y mutua relación.
8. La octava aplicación es esperar en Dios y en su respaldo. Es fácil caer en la desesperación puesto que, si se ve el éxito como la suma de resultados, será frustrante para algunas personas. Pero el éxito es estar en la perfecta voluntad de Dios. La intervención de Dios lo cambia todo. "No con ejército, ni con fuerza, sino con mi Espíritu, ha dicho Jehová de los ejércitos" (Zacarías 4:6).
9. La novena aplicación es la seguridad del llamamiento. Es el definir la posición; esto es, la identidad que se asume de quiénes somos y quién nos llamó. Es mirar a Dios, aunque no le miramos—como Moisés, que se sostuvo, como viendo al invisible (Hebreos 11:27).
10. En la última aplicación, la autora maneja el legado de la fe. Somos llamados a trascender a través de dejar el legado de la fe, así como las personas son el producto de lo que sus padres, madres, maestros, madres y personas mentoras han dejado como legado en el transcurso de los años.

El producir personas siervas líderes es el desafío para los ministros de este tercer milenio pues se ha trabajado mucho para dejar herencia que sea visible en nuestros edificios, estructuras, en los diferentes departamentos. Al aunar esto, se necesita dejar el legado espiritual de la fe no fingida que habitó primero en nuestros antecesores que nos dieron la herencia de la Palabra. El libro es bíblico, faltándole ser pulido en cuanto a dirección en algunos subtemas tales como las legislaciones de Moisés. También le faltó conclusión en cada tema o capitulo que se trató, lo cual pudiera haber ayudado más a la persona lectora en su comprensión.

Para ser una primera edición y primer libro, se puede decir que es de fácil entendimiento para la persona lectora.

Conclusión

Los seis libros reseñados en este capítulo fueron la base de las investigaciones hechas para desarrollar este proyecto de tesis. Todos apuntan a una misma realidad: La iglesia está enfrentando grandes desafíos en torno al tema del liderazgo. En medio de estas luchas, Dios llama a la iglesia a dejar un legado de liderazgo bíblico, espiritual y eficiente para las siguientes generaciones. Sólo así podrá cumplir con la responsabilidad de desarrollar líderes que puedan equipar a otras personas para llevar a cabo la obra del ministerio.

CAPITULO 4

PROPUESTA DEL PROYECTO DE DESARROLLO DE LÍDERES DE APOYO MINISTERIAL

Introducción

El presente trabajo nace de una necesidad en nuestra congregación WHCC. En el año 2016, nos llegaron a la iglesia por primera vez dos familias hispanas que radican en Indianápolis. Recordemos que las facilidades de WHCC están ubicadas en West Lafayette, IN, a una hora de distancia de Indianápolis. Ese día el Espíritu Santo me habló y me dijo: "¿Ves esas dos familias de latinos? A mí no me cuesta traerte a muchos más". Y terminó diciéndome: "Yo los voy a sorprender". Unos días después, una de las familias pidió hablar con mi esposo. Él fue y visitó ese hogar. Mientras estaba con ellos, el Espíritu Santo me empezó a dar algunas estrategias para empezar a trabajar en un nuevo campo, el cual era Indianápolis. Cuando mi esposo regresó y empezó a platicarme algunos detalles que acontecían en dicha familia, yo le dije: "Dios ya me habló en cuanto a lo que vamos a hacer en aquella ciudad. Con un plan de trabajo arrancamos con nuestros primeros servicios".

Empezamos nuestros primeros servicios en casa de la familia mencionada, en Indianápolis. El grupo empezó a crecer y—después de algunos meses—tuvimos que buscar otro lugar. Un amigo nuestro nos prestó su edificio para poder continuar reuniéndonos. Actualmente tenemos un grupo de 40 personas que van creciendo en su vida espiritual. Hace un mes iniciamos un segundo servicio, así que este proyecto de tesis nos cae como anillo al dedo. Tanto mi esposo como su servidora trataremos de llevar a este grupo de personas—y las que se sigan añadiendo—a un alto nivel de conocimiento y espiritualidad. La iglesia WHCC necesita de personas servidoras líderes que atiendan a este grupo de personas que no viven cerca de la iglesia y que solo pueden hacer el viaje al templo los domingos. La alternativa propuesta es la de tener servicios en días de la

semana en la ciudad donde viven—Indianápolis. La mayoría de estas personas son nuevas creyentes que necesitan capacitación y enseñanza, pero que a su vez necesitan ser incorporadas a alguna área en la iglesia.

La hipótesis consiste en que podemos capacitar a las personas nuevas creyentes en el área de liderazgo en la nueva obra en la ciudad de Indianápolis, Indiana, por medio de talleres sobre liderazgo práctico. Esta actividad educativa nos permitirá desarrollar líderes potenciales. Teniendo como visión establecer los principios y parámetros de la iglesia central, siendo este nuevo grupo de creyentes parte de una extensión de la iglesia. Aunque dicha extensión tiene necesidades diferentes y también grandes posibilidades. Por esa razón, es necesario desarrollar líderes para responder las nuevas necesidades, a esta extensión eclesiástica.

Originalmente, pensé recalcar la importancia del liderazgo del servicio, usando la metáfora del "líder siervo" como uno de los ejes centrales de los talleres de capacitación para líderes laicos de poyo ministerial. Sin embargo, cuando comencé a interactuar con el grupo me vi forzada a simplificar el contenido de los talleres. El bajo nivel de escolaridad del grupo me forzó a presentar material más sencillo, dándo énfasis a los conceptos básicos del liderazgo bíblico. Por esta razón, aunque el concepto del "líder siervo" es central a mi perspectiva sobre el liderazgo, apenas lo menciono en las lecciones que sirvieron de base a los talleres de capacitación que escribí para este proyecto.

Diseño del proyecto

El proyecto de desarrollo de líderes laicos de apoyo ministerial se dividirá en cuatro etapas presentadas en la Figura 2.

ETAPA	ACTIVIDAD
Primera etapa	Planeación de talleres
Segunda etapa	Realización de los talleres
Tercera etapa	Preguntas de evaluación al estudiantado
Cuarta etapa	Evaluación y conclusión del proyecto

Figura 2: Etapas del proyecto

La primera etapa será la planeación de los talleres que se van a impartir. La segunda etapa conlleva la realización de los talleres, los cuales cubrirán seis temas divididos en tres temas por taller. La tercera etapa serán las preguntas de evaluación del estudiantado acerca de los talleres impartidos y la cuarta etapa será la evaluación y conclusión del proyecto. La selección de personas prospectos a líderes incluirá unos parámetros previamente establecidos los cuales serán discutidos más adelante.

Las personas participantes deberán tener más de 18 años de edad. Le daremos la oportunidad de participación a toda aquella persona que se quiera superarse por medio de este adiestramiento dirigido a capacitar liderazgos de apoyo para la iglesia local.

Primera etapa: Planeación de talleres

Selección del lugar para desarrollar los talleres

Lo primero que se necesita es un local donde se pueda atender a las personas. Haremos, pues, las gestiones para encontrar una iglesia amiga que nos preste las instalaciones para desarrollar estos talleres. Se

vislumbra además en el futuro establecer servicios una o dos veces a la semana en dicho lugar. Los posibles días para estos talleres son martes y viernes. Se planifica llevarlos a cabo los martes en la noche.

Selección de las personas participantes

La selección de personas líderes prospectos incluirá los siguientes parámetros:

1. Las personas participantes deberán ser mayores de 18 años.
2. Deberán ser personas cristianas bautizadas, con un año de cristianismo.
3. Pertenecer a la iglesia principal o hacer el compromiso con ella.
4. Tienen que vivir en Indianápolis para colaborar pues ahí es donde está la necesidad
5. Pueden parejas de participantes.
6. Comprometerse a ser capacitados con estos talleres

Le daremos oportunidad de participación a toda aquella persona que se quiera superar por medio de este adiestramiento dirigido a capacitar liderazgo de apoyo para la iglesia local.

Logística de los talleres

Se proporcionará cuidado y clases para sus hijos e hijas pequeños mientras estén en los talleres. Se hará una convocatoria para las personas que quieran involucrarse y tener responsabilidad en las reuniones de Indianápolis. No habrá ningún costo en estos talleres, ni ninguna clase de cobro por los materiales que se van a usar. Se proveerá un pequeño manual de lo que se va a enseñar en clase, presentando proyecciones en PowerPoint para una mejor comprensión en los talleres.

Segunda etapa: Realización de los talleres

Los talleres se dividirán en seis sesiones. Cada sesión tendrá una duración de dos horas, una vez a la semana. Los días seleccionados son los martes de 7:00 a 9:00 pm. Empezaremos el 24 de agosto y finalizaremos el 28 de septiembre del2021. En las sesiones tratarán los siguientes temas:

Taller	**Día de reunión**	**Horario**
Definiendo el liderazgo espiritual	Martes 24 de agosto	7:00 a 9:00 pm
Ujieres (Diaconado)	Martes 31 de agosto	7:00 a 9:00 pm
Dirección de servicios	Martes 7 de septiembre	7:00 a 9:00 pm
Evangelismo	Martes 14 de septiembre	7:00 a 9:00 pm
Maestros de niñez y adolescentes	Martes 21 de septiembre	7:00 a 9:00 pm
Predicación	Martes 28 de septiembre	7:00 a 9:00 pm

Cada persona participante recibirá un manual con los seis temas generales y sus tres subdivisiones de temas, de 35 minutos cada una. Dicho manual se entregará al principio de los talleres y tendrá espacios libres para anotaciones que pueda hacer cada participante.

Objetivos generales de los talleres

Con el desarrollo de estos talleres, esperamos que las personas participantes:

1. Conozcan las bases del liderazgo espiritual y eclesiástico, en sus cinco diferentes actividades dentro de la iglesia local.
2. Desarrollen su fe en Dios al considerar liderazgo espiritual y su trabajo como el llamado de Dios, el cual implica un compromiso total a la visión de Dios en la iglesia local.

3. Anhelen imitar las actitudes y ejemplos positivos de estas enseñanzas, así como el trabajar con integridad a la visión local.

Contenido de los talleres

Bosquejo de temas a discutirse

La siguiente tabla desglosa los temas que serán tratados en cada uno de los talleres.

Taller	***Temas***	***Horarios:***
Definiendo el liderazgo espiritual	Liderazgo bíblico Receso Cualidades de un líder Receso Liderazgo en sujeción	7:00 a 7:35 pm 10 minutos. 7:45 a 8:20 pm 5 minutos 8:25 a 9:00 pm.
Ujieres (diaconado)	Definiendo diaconado Receso Cualidades del diaconado Receso Ujieres	7:00 a 7:35 pm 10 minutos 7:45 a 8:20 pm 5 minutos 8:25 a 9:00 pm
Dirección de servicios	Liturgia pentecostal Receso Quienes dirigen los servicios Receso Cómo desarrollar los servicios.	7:00 a 7:35 pm 10 minutos 7:45 a 8:20 pm 5 minutos 8:25 a 9:00 pm

Evangelismo	Qué es el Evangelio Receso Qué no es evangelizar Receso Cómo evangelizar	7:00 a 7:35 pm 10 minutos 7:45 a 8:20 pm 5 minutos 8:25 a 9:00 pm
Maestros de niñez y adolescentes	La educación cristiana Receso Enseñando a la niñez Receso Enseñando a adolescentes	7:00 a 7:35 pm 10 minutos 7:45 a 8:20 pm 5 minutos 8:25 a 9:00 pm
Predicación	Introducción a la predicación Receso Requisitos del predicador Receso Qué es la homilética y definición de lo que es una predicación	7:00 a 7:35 pm 10 minutos 7:45 pm a 8:20 pm 5 minutos 8:25 a 9:00 pm

A continuación, se presenta el contenido con más detalles de la enseñanza de cada taller. Los seis talleres serán divididos en tres temas por cada taller. Las personas participantes recibirán manuales para que tengan las clases impartidas. Serán un total de dieciocho clases.

Taller 1.1: Líder bíblico

Introducción

Cuando hablamos de liderazgo, siempre es difícil entender esta palabra, ya que dentro de nuestra sociedad es una palabra polisémica que maneja muchas variantes y conceptos en cuanto al liderazgo. Se entiende que existe una separación de ideas y de objetivos del liderazgo secular o mundano, al liderazgo espiritual y bíblico. En este taller definiremos qué es un liderazgo espiritual y bíblico. El líder bíblico es aquella persona que entiende la definición correcta de líder que es ser siervo.

En el 2015, cuando estaba escribiendo mi tesis titulada *Liderazgo trascendente para el tercer milenio*, llegué a una conclusión personal de qué la palabra líder, en el contexto espiritual y bíblico, en esencia era ser una persona con vocación para servir a los demás. De ahí que cuando menciono la frase siervo líder o líder siervo me refiero al servicio de las personas laicas las cuales son personas que apoyan a sus pastores y que sirven dentro de la iglesia, que se entregan y que se dan a favor de los demás para que el reino de Dios se establezca dentro de la iglesia local.

Antiguo Testamento

En el Antiguo Testamento se observan tres clases de líderes. El primer líder es Saúl. Es anárquico, desobediente a Samuel, multi erróneo, queriendo fungir funciones no autorizadas. Fue impuesto por el hombre y no por Dios y fue elegido por cualidades humanas. En su desvió consultó a fuentes prohibidas usando los escapes falsos (suicidio). El segundo líder es Absalón. Traidor, deseo de poder malsano, divisionista y buscando adeptos para la rebelión. Tenía una presunción errada de heredad. Suministración de su opinión, siendo oportunista, ventajoso y creyendo tener la solución. Su corazón lo engañó, llevándolo a ser desconocido, despojado, perdiendo todo, hasta la vida. El tercer líder es David. David tenia los atributos de un líder siervo porque conocía a Dios y fue llamado por Él. Líder prosperado porque fue ungido con el cuerno en esperanza, y después con la redoma en la realización de la autoridad delegada. Adorador, sometido, esperó el tiempo de Dios, nunca tocó al ungido del Señor. Honrado por ser fiel y sometido. Era un guerrero servidor del pueblo y esforzado. Tenía fidelidad y era cumplidor de promesas. Estando en la cumbre del éxito compasivo, espiritual, con sentido de gratitud que es la fuerza para ser servidor. Entregó lo mejor a Dios con su vida y bienes.

Nuevo Testamento

En el Nuevo Testamento Jesús define qué es el liderazgo espiritual. Se explicará Lucas 22:24-27. La persona participante tomará notas. La distinción del liderazgo espiritual radica cuando Jesús dice: No sea así entre ustedes, al contrario, el mayor debe comportarse como el menor y el que manda como el que sirve a todos. La grandeza de un cristiano es la de ser siervo. Los discípulos llamaban a Jesús, Señor, y era verdad porque así le correspondía ser llamado; pero, aunque Él era y es el Señor y se hizo siervo—y lo hizo por amor—como el apóstol Pablo dice en Filipenses 2:8, "haciéndose obediente hasta la muerte y muerte de cruz", implantando así la conducta del verdadero líder.

En Mateo 28:19 se nos da la Gran Comisión de hacer discípulos; es decir, seguidores. Se ha dicho que ser líder es ser una persona de influencia. Cuanto más son lo espiritual, cuando tenemos la encomienda de evangelizar al mundo, llevando a las personas a seguir a Cristo. Siendo nosotros ejemplo para ellos, la iglesia tiene que liderar y poner el camino en el cual la sociedad pueda caminar cerca de Dios. Por eso somos luz en medio de las tinieblas. Pero se necesitan líderes que enseñen a otros a cómo caminar en este nuevo camino de la salvación. Ser líderes en este tiempo es desafiante, pero somos llamados ser la sal de la tierra.

Características de este liderazgo

Este liderazgo es especial porque el diseño lo hace Dios. Este liderazgo es necesario porque de él depende la proclamación de este mensaje de salvación. Jesús define liderazgo con el ejemplo. Debemos darnos como Él se dio a sí mismo a la humanidad. El centro es Él y el fin es eterno, por eso el compromiso debe ser total.

Llamado del líder bíblico

El líder bíblico es aquel que entiende que su llamado y propósito es divino. Dios pone el querer como el hacer en su perfecta voluntad. Dios siempre va a poner en el corazón de cada creyente la necesidad de adorarle y trabajar en su obra. Se debe dar de gracia lo que de gracia se recibió. El mayor servidor de todos es Dios, dándonos ejemplo de qué podamos dar a las demás personas lo mejor de nosotros mismos.

Dios deja ver la necesidad que el mundo tiene. Lo que marca la diferencia de un verdadero cristiano es su espíritu regenerado. Por esa razón, el verdadero cristiano puede tener la capacidad de entender el corazón de Dios y deja ver la necesidad que este mundo tiene. Ese líder sabe que puede marcar la diferencia en la sociedad, en la familia y en la iglesia porque Dios le ha puesto una carga en el corazón que es la motivación que le llevó al compromiso de ser líder espiritual. El amor siempre gana. La verdadera persona es regenerada, justificada y santificada. Ese es el líder que entiende que por amor fue redimido y, por lo tanto, su motivación principal y su motor de acción es el amor. Todo se basa en el amor y el amor siempre gana. Es por eso por lo que nunca se va a perder todo lo que se haga en el servicio para Dios.

El líder bíblico es aquel que se sostiene mirando al invisible. El llamado a servir mira lo eterno. La permanencia es el estado consciente de un corazón que entiende que su llamado es eterno y, por lo tanto, permanece ahí. Es la fe en acción. Es esa fe que pacientemente espera en lo que Dios ha prometido y en lo que Él hará, la persistencia es la base de todo éxito en cualquier dimensión.

El llamado a servir no se rinde. Cuando Dios llama al servicio, Él capacita, Él provee, pero sobre todo nos da la promesa de que Él estará con nosotros. Ese es el más poderoso aliciente para no rendirse, para saber esperar con la esperanza de la providencia de Dios. Él nunca faltará a su Palabra, ni nunca romperá sus principios. Por eso podemos confiar.

Taller 1.2: Las cualidades de un líder

En este tema estaremos resumiendo algunas ideas de John Maxwell.

1. El líder y la actitud en base al carácter
    a. Conceptos de carácter
        1) En el carácter, sé fuerte como una piedra.
        2) Carácter es más que hablar; tu carácter determina quién eres.
        3) El talento es un don, pero el carácter es una elección.
        4) El carácter es un acto formativo en acorde a nuestras decisiones.
        5) El carácter produce éxito duradero con las personas.
        6) El líder no puede ir más allá de los límites de su carácter.
        7) Si piensas que eres un líder y nadie te sigue, estás solo dando un paseo.
2. El líder y el compromiso
    a. Es lo que separa a los hacedores de los soñadores.
    b. La gente no sigue a los líderes no comprometidos.
    c. El compromiso da fuerzas y por qué lo hago.
    d. Si quieres influenciar en la vida de otras personas, mira tú corazón si realmente estás comprometido.
    e. El compromiso se prueba con la acción.
    f. El compromiso abre la puerta del logro.
    g. Si quieres lograr algo que valga la pena, comprométete.
    h. Preocúpate más en hacer que otros se sientan bien consigo mismo, que hacerlos sentirse bien contigo.
    i. Apasiónate siempre por lo que haces, eso es compromiso.

3. El líder y la capacidad
    a. No te conformes en donde estás; siempre existe otro escalón hacia arriba. Esfuérzate.
    b. Busca siempre la excelencia, pues ésta no es un accidente sino el resultado de una elevada intención.
    c. Logra más de lo deseado e Inspira a otras personas.
    d. Pon a las personas primero.
    e. El líder y la capacidad de ser generoso. Tu lumbrera no pierde nada cuando alumbras a otro.
    f. Desarrolla un hábito de dar.

Taller 1.3: Liderazgo en sujeción

Depende de nosotros

Desde el llamado, Dios empieza a prepararnos, el tiempo de preparación no depende de Dios sino de nuestra obediencia, de nuestra fidelidad, de nuestro compromiso. Sujeción es someterse en fidelidad (Lucas 16:10-12 y 1 Timoteo 1:12)

¿Cuánto dura este proceso?

Para el patriarca Abraham fueron 25 años de esperar la promesa de recibir a su primogénito. Para José el proceso tardó 13 años. Fue vendido, fue esclavo y encarcelado, pero al final fue primer ministro de los egipcios. A Moisés le costó 40 años de educación secular, después otros 40 años con su suegro Jetro, para después oír el llamado de Dios de libertar a Israel de esclavitud y durar otros 40 años en el desierto. Para David fueron 18 años desde que fue ungido por Samuel con la promesa, hasta que fue coronado como rey y ungido como rey. Para el apóstol Pablo fueron varios años—de 3 a 7 probablemente—desde su conversión hasta su llamado donde fue separado para el ministerio en Antioquia, evolucionando de ser predicador, maestro hasta

ser llamado apóstol. Pero antes de eso, tenía una preparación educacional basta, grande y fue educado a los pies de Gamaliel (Hechos 22:3). Para nuestro Señor Jesús fueron 30 años de preparación. Se necesita tiempo para ser procesados por Dios, para ser personas que nos sujetemos a la voluntad de Dios y caminemos en ella. En ocasiones toma mucho tiempo; no será fácil, pero sí se puede llegar.

Liderazgo en sujeción

Tú tienes autoridad donde tienes responsabilidad. Esto nos lleva a que la sujeción es encargarte de lo que se te dice y no pensar por los demás; esto es, acatar órdenes que en muchas ocasiones no necesariamente se entiende todo o se puede ver el panorama de toda su gestión. Es hacer lo que se nos pide con la fidelidad con la que podamos hacerlo, sin que nada dañe nuestra conciencia o ponga en juegos nuestros valores primordiales. Es respetar la autoridad con madurez, ética y sensatez. Así como lo pide Dios a su pueblo en el Antiguo Testamento, así como David fue con su líder y rey Saúl, así como Jesús vino a hacer la voluntad de su Padre, así nosotros necesitamos sujetarnos a la autoridad con madurez ética y sensatez.

Sujeción no implica ahogar tu personalidad ni es servilismo automatizado. Cada persona es un alma viviente, es una persona pensante, es una persona con autonomía; es decir, con personalidad propia. Cuando la sujeción llega a ahogar la personalidad de alguien, esa persona ya perdió su identidad. Nunca podemos perder nuestra identidad en el nombre del abuso, del autoritarismo o del barbarismo. No se puede ni se debe sujetar a lo malo, a lo perverso, ni a lo que desagrada a Dios. Nos sujetamos en autoridad, razonamiento y amor a nuestros líderes. La sujeción es la escuela para liderear a otros. De ahí la frase de Lucas 7:7 "di la palabra y mi siervo será sano", dando el centurión la explicación de que la sujeción da poder y el estar bajo sujeción provee protección, pero también autoridad porque existe un respaldo del quién lo envió. Ser sometidos a Dios nos da la habilidad de tener la autoridad de Dios.

Taller 2.1: Definiendo diaconado

La etimología y referencias bíblicas de las palabras castellanas diácono y diaconisa se explican de la siguiente manera.

1. En 1 Tesalonicenses 3:2 se expresa: "Enviamos a Timoteo, nuestro hermano, servidor de Dios y colaborador nuestro en el evangelio de Cristo". Servidor aquí es una traducción de *diáconos.*
2. En Hechos 19:22 se usa la misma palabra *diáconos* para referirse ahora a Timoteo y Erasto como dos de sus ayudantes.
3. En Mateo 22:13, *diakonios* es un sirviente real: "El rey dijo a los sirvientes".

Como se observa en estos versículos representativos, la palabra "diáconos" se aplicaba tanto a los ayudantes en la obra evangelística como a los que servían directamente a una persona. Por otra parte, se puede afirmar que la decisión tomada en Hechos 6:1-16 representa el primer ejemplo de la delegación de responsabilidades administrativas y sociales en personas que tenían carácter y dones apropiados.

Taller 2.2: Cualidades del diaconado

Los requisitos bíblicos para el diaconado según Hechos 6:13 y 1 Timoteo 3:8-13 son:

1. Llenos del Espíritu Santo (Hechos 6:3)
    a. El diácono debe vivir permanentemente bajo la dirección del Espíritu Santo. El Espíritu Santo es una persona real y la relación íntima que un diácono mantenga con Él definirá su actuación de todos los días (Efesios 5:18)
2. Con sabiduría (Hechos 6:3)

a. Se revela en una actitud prudente y serena en la vida o en los negocios. Se muestra sentido común, discernimiento y sensibilidad al Espíritu de tal manera que pueda aconsejar, dirigir y asesorar como es debido (Santiago 1:5)

3. Llenos de fe (Hechos 6:3-5)
    a. Esta es una condición esencial que se observó en los primeros siete hombres. La iglesia necesita lideres optimistas, seguros de sí mismos, viendo siempre posibilidades, llenos de fe y visión, con una idea clara y firme acerca del reino de Dios (Hechos 6:10)

Taller 2.3: Ujieres

Definiciones:

1. Ujier: Portero de los estrados de un palacio.
2. Estrados: Son los escalones que se llegan al trono.
3. Ujier para la obra de Cristo: Es un ministro o un servidor para bendición de los demás, en la obra de Cristo.
4. Ministro es un servidor.

¿Quiénes pueden ser estas personas?

Tienen que:

1. Haber nacido de nuevo, bautizados en agua. (San Juan 3:5)
2. Desear de todo corazón servir a Dios en la iglesia y a los hermanos.
3. Ser miembros que asisten con regularidad al templo (Hebreos 10:25)
4. Ser de buen testimonio (Hechos 6:3)

5. Estar dispuestos a obedecer al pastor y sus dirigentes

¿Qué funciones tienen estas personas?

1. Ayudar a conservar y propiciar el orden de las reuniones (1 Corintios 14:40).
2. Dar una bienvenida amable a los hermanos y a los visitantes (Tito 3:2).
3. Acomodar o llevar hasta su lugar a las personas, especialmente a las personas visitantes.
4. Vigilar que la niñez sea llevada a sus clases, o si no cuidar que los padres mantengan el orden con sus niños y niñas.
5. Estar pendientes de los movimientos dentro del templo.
6. Recoger la ofrenda y los diezmos (vigilar) con eficacia, amabilidad, gozo y seriedad.

Responsabilidades sociales

1. Ser puntuales
2. De buen carácter
3. Estar siempre alertas
4. Cuidar su aspecto personal

¿Cuándo se realiza este trabajo?

1. En todo tiempo (Hebreos 6:11-12)

¿Cuál es su recompensa?

1. El gozo de ser útil para el Señor y su pueblo
2. Bendición espiritual

Taller 3.1: La liturgia pentecostal

En palabras básicas, se puede definir liturgia como la forma de la elaboración de un servicio celebrado a Dios. Para esta sesión se tomará el bosquejo de Kittim Silva de su libro *Bosquejos para predicadores (Vol. 3)*. Teniendo compatibilidad con el pensamiento y la posición que Silva, expone en este bosquejo.

I. Es autóctona

1. Se adapta a la cultura.
2. Se adapta a las congregaciones.
3. Se adapta a la época.

II. Es contagiosa

1. La adoración es espontánea.
2. La participación es de todos los creyentes o un gran número.
3. La alabanza goza de libertad dentro de las estructuras.
4. La persona "completa" es contagiada en lo emocional, lo físico y en lo espiritual.

III. Es kerygmática

1. Kerygma se traduce del griego como "proclamación".
2. El pentecostal ha desarrollado su propio estilo de predicación.
3. La predicación pentecostal se distingue porque es:

a. Dinámica

b. Dramática

c. Sencilla

d. Emocional

e. Profética

f. Evangelizadora

g. Dialogadora

IV. Es experimental

1. El creyente pentecostal busca sentir algo en la liturgia.
2. La predicación y la música es para que el creyente se sienta mejor.

    a. Se cantan pocos himnos y muchos coros.

    b. Los coros se repiten hasta que el éxtasis emocional se apodera de los participantes.

    c. Los coros pausados y quietos no son los favoritos.

    d. Los predicadores quietos y de hablar pausado no son los favoritos.

3. El efecto del mensaje no se evalúa por su contenido exegético, teológico u homilético sino por la respuesta que se haga al llamado para el altar.[1]

Esta visión general en cuanto a los servicios litúrgicos de la Iglesia pentecostal nos da una idea general de las cosas que se deben moldear, otras que se deben quitar y otras que se deben añadir dentro de los servicios de nuestra propia comunidad. En el taller se aclararán dudas que el participante tenga para dar más claridad a la forma en que nosotros a nivel local vamos a trabajar con los servicios congregacionales.

[1] K. Silva, *Bosquejos para predicadores* (Vol. III, pp. 299–301). Viladecavalls, Barcelona: Editorial CLIE, 1988.

Taller 3.2: Quiénes dirigen los servicios

Dentro de la congregación existen personas con facilidad de palabra o con la intención de participar en los servicios, cantando o tocando algún instrumento. Entre más personas adecuadas participen, será más eficiente y orgánico el servicio. Lo más importante para nosotros es la presencia de Dios en nuestros momentos de alabanza a Dios. Tiene que ser dinámico, intencional, queriendo tener un espíritu envolvente hacia toda la congregación.

Se recomienda empezar con una contagiosa bienvenida y una fogosa oración de apertura, invitando a la congregación a adorar a Dios de una forma colectiva siendo cuatro o cinco cantos, siendo estos cantos que alaben al Señor y adoren su nombre por lo que Él es y hace. Seguido de anuncios y de la división de clases, se procede a la enseñanza o a la predicación de la Palabra de Dios. La persona exponente debe terminar con una invitación a aceptar a Jesucristo como Salvador personal a las personas nuevas, a la reconciliación de la comunión con Dios para el creyente necesitado y orando por todas las necesidades en general, invitando a todo el que quiera a pasar al frente. Se tendrá algunas personas encargadas de orar y se dará la oportunidad de imponer las manos como punto de contacto. Luego se termina el servicio.

En esta clase de servicios se involucran varias personas, desde la persona que inicia, los que tocan instrumentos musicales, los que cantan, la persona exponente de la Palabra y también los que oran por las personas en el altar. A cada persona clasificada se pondrá en la posición dependiendo de sus habilidades y su disposición.

Taller 3.3: Cómo desarrollar los servicios

A las personas que abren las reuniones dentro del servicio se les dará una orientación concerniente a cómo deben de hablar en público, qué deben decir en público, qué no deben decir en público, qué actitud se tiene

que tomar en el púlpito, qué referencias bíblicas son las apropiadas dependiendo del momento y la audiencia y qué clase de servicio se va a celebrar.

A los músicos y cantantes se les instruirá en el entendimiento de lo que es la adoración y la alabanza, entendiendo que las aptitudes y dones naturales de la música deben estar en ellos, pero en el campo de la adoración a Dios se les instruirá con respecto a la adoración que es más allá de una canción, dándoseles los principios de lo que es un adorador.

Para los maestros y predicadores se les enseñará y se les motivará a hacer comunicólogos profesionales, dándoseles enseñanzas continuas de pedagogía cristiana y de cómo exponer la Palabra de Dios de una manera organizada, enseñándoseles ciertas metodologías, tanto de pedagogía, homilética y exegesis.

A los intercesores que orarán en el altar por las diferentes necesidades y para la oración de fe del nuevo creyente, se les darán instrucciones precisas de cómo, cuándo y dónde se deben hacer estas oraciones usando el respeto a la ética y la practicidad para ejercer bien estos momentos de oración que son de vital ayuda para el crecimiento de la iglesia y para el cambio personal en la vida del creyente.

A todos los servidores en general se les dará instrucciones para ayudar en los diferentes aspectos prácticos de servicio de la iglesia. Se acomodarán personas en diferentes áreas dependiendo de la necesidad de cada servicio, como a darles la bienvenida a las personas, otra a que ayuden a acomodar a las personas a sentarse, a facilitar el acceso a los diferentes salones y a cualquier otra necesidad que se requiera en cualquier momento; es decir, servidores activos en cualquier área de la iglesia.

Taller 4.1: ¿Qué es el Evangelio?

Objetivos de este taller

1. Conocimientos
    a. Conocer el enfoque amplio del plan divino de alcanzar a todos con el Evangelio del Reino de Dios.

b. Entender la importancia de la relación de los enviados.

c. Concientizar la enorme tarea que tenemos por delante.

d. Comprender los principios de la iglesia.

e. Concientizarse de las estrategias viables para evangelizar.

2. Habilidades

a. Dialogar inteligentemente respecto al evangelismo

b. Enfrentarse con más eficacia al desafío de proclamar el Evangelio.

c. Trazar un plan práctico y viable para evangelizar.

¿Qué es evangelismo?

"Evangelizar es presentar al Señor Jesucristo de tal manera en el poder del Espíritu Santo que todos los hombres puedan poner su fe en Dios por medio de Él, lo acepten como su Salvador y le sirvan como su Rey en la comunión de Su iglesia." (Si esto es una cita, pon la información bibliográfica. Si no lo es, quita las comillas, por favor).

¿Qué es el mensaje evangelistico?

Necesitamos enseñarle a la gente acerca de lo que Dios ha hecho. Dios hizo el mundo y todo lo que hay en él. Siendo Señor del cielo y de la tierra, no habita en templos hechos por manos humanas, ni es servido por manos de hombres, como si necesitase de algo, pues Él es quien da a todos vida y aliento y todas las cosas. Y de una misma sangre ha hecho toda nación de los hombres, para que habiten sobre toda la faz de la tierra; y les ha prefijado el orden de las estaciones, y las fronteras de sus lugares de residencia; para que busquen a Dios.

El Evangelio es un mensaje acerca de Dios. Nos dice quién es, Su carácter, Su Ley, Sus mandatos para con nosotros, Sus criaturas. El evangelio es un mensaje acerca del pecado. Nos dice cómo hemos fracasado ante la ley de Dios, cómo somos culpables, sucios, depravados y desvalidos en el pecado y cómo ahora estamos bajo la ira de Dios. La fe en Cristo es depender totalmente de Él para que nos reconcilie y nos lleve nuevamente a la comunión con Dios.

Taller 4.2: ¿Qué es no evangelizar?

Errores que se cometen al evangelizar

1. Evangelizar a las personas, pero no llevarlas a Cristo; no hacemos con ellos la oración de fe.
2. Evangelizar a las personas, pero nunca las invitamos a la iglesia.
3. Atacamos a las personas por lo que creen o practican.
4. Hablamos más de la organización o denominación que de Cristo.
5. Condenamos a la gente sin darles esperanza.

Taller 4.3: ¿Cómo evangelizar?

¿Qué es lo que debo hacer?

Una respuesta: Predicar el evangelio a los perdidos. El mandato fue dado por nuestro Señor Jesucristo en la Gran Comisión, según ya leímos en Mateo 28:19 y Marcos 16:15. "Id y haced"; "Id y predicad". Fueron imperativos absolutos que nuestro Señor empleó al darles la ordenanza a sus discípulos sobre la gran tarea de proclamar las buenas nuevas de salvación a los perdidos. Con relación a la predicación del evangelio a los perdidos, Pablo le dice a Timoteo en el capítulo 4, los versículos 1 al 2 de su segunda carta: "Te encarezco delante de Dios y del Señor Jesucristo, que juzgará a los vivos y a los muertos en su manifestación y en su

reino, que prediques la Palabra; que inste a tiempo y fuera de tiempo; redarguye, reprende, exhorta con toda paciencia y doctrina".

Lo que nos dice la Biblia al respecto

¿Por qué debo predicar el evangelio? Hay cuatro respuestas a esta pregunta:

1. Porque el mundo está perdido: Pablo lo demuestra en Romanos 3:23 cuando señaló: "...Por cuanto todos pecaron, y están destituidos de la gloria de Dios".
2. Porque el Señor nos manda a predicar el Evangelio: Debemos predicar el Evangelio porque es un mandato divino dado por nuestro Señor Jesucristo. Nuevamente, léase a Mateo 28:19–20 y Marcos 16:15–16.
3. Porque hay un plan único de salvación para los perdidos: En Hechos 4:12 leemos: "Y en ningún otro hay salvación; porque no hay otro nombre bajo el cielo, dado a los hombres, en el que podamos ser salvos". En ese mismo sentir, Pablo declara: "Porque hay un solo Dios, y un solo mediador entre Dios y los hombres, Jesucristo hombre" (1 Timoteo 2:5).
4. Porque sobre nosotros pesa la responsabilidad de predicar el Evangelio.

¿Cómo debemos predicar el Evangelio?

1. Evitar el uso de métodos inapropiados al lugar.
2. Usar el método que mejor se adecue al lugar.
3. Siempre buscar la dirección de Dios.

¿Dónde debemos predicar el Evangelio?

El mismo Jesucristo dio la respuesta cuando les señaló a sus discípulos los campos de acción en los que debían ir, en Hechos 1:8, les dijo: "Y me seréis testigos en Jerusalén, en Judea, en Samaria y hasta lo último de la tierra"[2].

Taller 5.1: La educación cristiana

¿Qué es la educación cristiana?

Algunos piensan en la escuela dominical solo en los niños y niñas que asisten y en los maestros que enseñan la Biblia y nada más. Probablemente algunos no tuvieron la experiencia positiva en cuanto a los programas de educación cristiana que se impartieron en sus iglesias. En ocasiones, la enseñanza bíblica se ha hecho de modo descontextualizado; es decir, solamente protocolario, cumpliendo con el programa asignado volviéndose irrelevante o poco significativa para la niñez y juventud y aun para el adulto que asistía.

La educación cristiana tuvo su estancamiento por el hecho de que se realizó con métodos rígidos. En lo que se priorizó fue en el hecho de la exposición monologa; es decir, alguien hablando y los demás escuchando sin favorecer la participación. Se enfatizó en la memorización y el conocimiento, pero no en la interacción con las vidas que llegarán a un razonamiento que se hace a través del diálogo para que, a través del análisis, se llegue a un real conocimiento de la verdad bíblica. Eso ha provocado el alejamiento de las personas hacia la educación impartida dentro de la iglesia. Necesitamos ser atractivos para la niñez, para la adolescencia y para todo el oyente. Se tiene que cambiar la forma de cómo se enseña la Biblia en estas nuevas generaciones. Se necesita dinamismo, creatividad, pero sobre todo interacción entre los participantes; es decir, alumno-maestro.

---

[2] S. M. B. Valenzuela, *Estrategias de evangelización para la iglesia de hoy*, Silverio Bello, 2012, p.5.

La Biblia y sus valores no los vamos a cambiar; son los principios fundamentales de lo que se va a enseñar. El principio bíblico siempre será la Biblia. La forma en qué se va a enseñar es el desafío de nosotros, entendiendo que cada edad tiene su forma y, entre más fraccionada esté en edades, será más eficaz, reconociendo que en ocasiones no va a ser posible, pero sí teniendo la meta de llegar a lograrlo. En este taller se introducirá las necesidades de cambiar las formas como tradicionalmente se ha enseñado a la niñez. A través de preguntas y respuestas que nos haremos en clase abordaremos la necesidad de cambio, dando participación a las diferentes voces dentro del taller, siendo breves y concisos en el tema.

Taller 5.2: Enseñando a la niñez

Para aprender a enseñar, necesitamos saber a quién enseñamos. Los estudios nos han dicho que la primera infancia empieza de cero a cinco años. En esta faceta, la niñez necesita a sus padres y madres. La prioridad es imperativa en esta faceta. Es la etapa donde el niño puede ser marcado para bien con un gran comienzo. En esta etapa es donde se acelera o desacelera la capacidad del niño o niña en su intelecto para el resto de su vida, lo que algunos estudiosos llaman neuroplasticidad. Los niños y las niñas menores de cinco años necesitan la comprensión de la iglesia y de todo el liderazgo para ayudar a sus padres y madres a no ser distraídos en la tarea tan importante que tienen enfrente. En esta etapa, el niño o niña aprende palabras, significados y valores; es la etapa donde se puede moldear la naturaleza del niño o niña.

La segunda etapa que podemos encontrar es la niñez que es de seis años a los diez años. En esta etapa es donde los niños interactúan y se involucran con más personas adultas, quienes pueden proveer mayores posibilidades de éxito para su adultez debido a la influencia que los adultos ejercen en ellos en esta etapa. Es por eso por lo que las relaciones estables y valores altos y cristianos proveerán identidad, estabilidad y visión correcta al niño en esta etapa. Es en este tiempo donde las reglas comienzan a ser investigadas, el sentido de lo bueno y lo malo la justicia y el razonamiento están siendo desarrolladas. Es por eso por lo que se debe tener

cuidado de que existan reglas en la vida del niño y niña que sean equilibradas y constantes; es decir, que se apliquen en todo lugar para que tengan el mismo valor en el niño y niña en toda circunstancia.

En la etapa de la niñez se debe dar clases acorde a la niñez. La niñez no aprende como las personas adultas. El gran problema que se ve hoy en día en la iglesia es que a los niños y niñas no se les da clases, sino solamente se les da un tiempo de cuidado sin una enseñanza adecuada acorde a su edad. Para la educación bíblica de un niño y niña se necesita esfuerzo, pero más que nada creatividad. Es por eso por lo que a cada maestro y maestra de niñez se le proporcionarán materiales diversos, incluido el libro *100 ideas para maestros de niños.* "La creatividad se aprende. Demanda trabajo y planificación. Requiere algo de desinhibición cognitiva, fe y amor. La creatividad es un regalo del cielo y una gran noticia que tenemos para darte es que la creatividad de otros puede también ser tu creatividad"[3]

Teniendo también diferentes tipos de materiales didácticos para las diferentes clases de los niños y tomando en cuenta que tenemos diferentes recursos disponibles para dar clases, este taller dará ideas generales de lo que se pretende hacer en lo particular de cada clase, siendo este taller sólo la introducción de lo que está planificado referente a las clases de la niñez. Lo más importante es que la enseñanza sea eficaz, pero teniendo una identidad propia dentro de la iglesia local; es decir, se dará apertura a ideas, prácticas y formas diferentes o hasta no convencionales. Dependiendo de la eficacia de estos se irán implementando para poder ayudar a la niñez a que amen las reuniones a las que asisten.

En este taller se presentará de forma general el libro *100 ideas para maestros de niños*, dándose una revisión temática de lo que el libro presenta y sus aplicaciones prácticas en este taller. Por medio de preguntas y respuestas en este taller buscamos facilitar la introducción del libro para los futuros maestros, pero la finalidad de este taller es que todo el liderazgo tenga una idea de lo que se va a estar trabajando con respecto

[3] L. Leys, Presentación importante. en L. Leys (Ed.), *100 Ideas para maestros de niños*, Dallas, TX: e625, 2017, p.15.

a la niñez. En este proyecto las clases se dividirán en dos: las clases de cero a cinco años y la clase de seis a diez. No tendremos clases de preadolescentes, pero sí clases de adolescentes. En un futuro sí vamos a tener clases de preadolescentes que son de once a doce. Sin olvidar que llegaremos a tener clases de preadolescentes, debemos destacar que, en esta etapa de desarrollo de la niñez, entran en la pubertad donde su cerebro tiene un crecimiento exponencial. Explicaremos brevemente esta etapa de la preadolescencia. En esta etapa es donde se empieza la autocrítica y donde existen los cuestionamientos acerca de la vida pues se da cuenta que hay diferentes perspectivas y diferentes cosmovisiones de quién es y su realidad, donde encuentra diferencias en su familia y todo su contexto. Es donde la iglesia y los padres y madres deben reafirmar convicciones, pero sobre todo contestar a las preguntas del preadolescente del qué y quién me gustan, a quién le gustó o agrado, quién me ama y a quien amo, debiéndose contestar estas preguntas de una manera concisa, precisa y continuamente anclándoles a las verdades del amor y el bien como anclas en su corazón.

Taller 5.3: Enseñando a adolescentes

En este proyecto se enfatizará sobre la enseñanza a los adolescentes ya que no tenemos jóvenes mayores de 18 años todavía, Se explicarán las cinco etapas críticas del desarrollo las cuales son la infancia, la niñez, la preadolescencia, la adolescencia y la juventud. Sin embargo, en este taller se enfocará en la introducción de cómo empezar a enseñar a la juventud de una manera práctica y dinámica.

La adolescencia es una etapa de transición que siempre será difícil de tratar. En esta etapa los cambios fisiológicos, mentales, espirituales y evolutivos afectan al adolescente y es ahí donde se requiere reforzar los principios y fundamentos enseñados dentro del hogar y la iglesia. Si el adolescente viene con desequilibrios en los fundamentos, es ahí donde la iglesia y sus enseñanzas le pueden dar un cambio de fe y esperanza. En esta etapa del adolescente pasa al plano de las ideas al pensamiento concreto; es decir: es la época de los sueños y

de los grandes ideales. Es donde entra el egocentrismo y donde en su pensamiento él o ella cree que su reflexión en cuanto a la vida está bien y que todos se deben someter a sus ideas y no a la realidad existencial. Es en la época de las fantasías donde la enseñanza bíblica será desafiada y es ahí donde se requiere mucha perseverancia y constancia.

La meta en este proyecto de enseñanza en los adolescentes es proporcionarles equilibrio en cuanto a su personalidad. Esto se logrará mediante un programa efectivo que incluya disciplina para el pensamiento y para darle opciones para una buena toma de decisiones; es decir, influenciar sus vidas en cuanto a la voluntad.

Estas enseñanzas deben ser dinámicas y a la vez de una forma que involucren actividades físicas que complementen el propósito de la enseñanza. Las enseñanzas deben contestar la pregunta del adolescente de quién soy, debiéndose trabajar en el sentido de pertenencia y de acción en ellos y ellas pues es muy importante. Se deben de reafirmar en la mente y el corazón del adolescente en qué debe creer y resaltar su valor como persona de que él y ella son importantes, qué le importan a Dios y que en la iglesia son valorados e importantes.

La iglesia debe acompañar al adolescente durante la transición que sigue en su vida que es la juventud. Para ello, el adolescente debe ser llevado a un buen conocimiento de la Biblia. Se debe de llevar al joven al análisis, a la conversación, a hacer preguntas, a responderlas, incluso al debate concerniente a los temas que son de su interés, donde el maestro con la luz de la Palabra de Dios y la iluminación del Espíritu Santo lleve al adolescente a una buena toma de decisiones y afianzamiento de su fe.

Los temas que se tratarán en clase para los adolescentes responderán a seis necesidades en cuanto a su etapa.

1. Conocimiento de sí mismo como persona
2. Mi relación en un grupo de enseñanza
3. Mi relación con las demás personas

4. ¿Qué me motiva en mi conducta?
5. Los problemas que me afectan
6. Mi responsabilidad y compromiso

Para estas clases, el maestro o maestra deberá saber encauzar al estudiante hacia una buena voluntad y actitud. Para ello se recomienda que responda preguntas que hagan los adolescentes con sinceridad, preguntas tales como

1. ¿Qué es lo que piensas?
2. ¿Hace cuánto que piensas así?
3. ¿De dónde tomaste esa idea?
4. ¿Qué dirá la gente y qué dices tú de lo que debes de hacer?
5. ¿Qué piensas en torno a todo esto, lo apruebas o lo desapruebas?
6. ¿Hay alternativas en lo que piensas?
7. ¿Qué fin crees que tiene todo lo que piensas o lo que vas a hacer?
8. ¿Te importa mucho la influencia de los demás?
9. ¿Hasta dónde estás dispuesto a llegar con esa idea?

El indagar con preguntas es conocer al adolescente, es la forma más fácil de conducir la idea y el pensamiento del adolescente para poderle encausar con la Palabra del Señor. El reto del maestro siempre será el tener un amplio conocimiento bíblico y una vida en el fruto del Espíritu para poder ayudar al adolescente a capacitarle para entender, comprender, aceptar y cambiar de voluntad, para vivir una vida conforme a los propósitos de Dios.

A los maestros se les presentará un libro llamado *500 ideas para el ministerio juvenil,* adaptando algunas ideas en la clase para los adolescentes. El objetivo es crear dinamismo en las clases para así atraer la

atención del adolescente en clase y que éste, a su vez, también se involucre en estas actividades. Se le pedirá tanto al maestro como al estudiante que desarrolle y aplique las ideas que este libro proporciona para provocar un ambiente grupal, sano y divertido, pero, sobre todo, dando la enseñanza eficaz que el adolescente necesita.

Taller 6.1: Introducción a la predicación

Los objetivos de este taller buscan que el estudiante pueda:

1. Definir qué es la homilética.
2. Comprender, aprender y valorar la importancia de una predicación y la importancia de la estructura.
3. Hay que reconocer que llegar a ser un predicador con excelencia cuesta.
4. Tener la capacidad para usar los elementos básicos de la homilética en sus predicaciones.
5. Desarrollar la habilidad de exponer clara y ordenadamente la Palabra de Dios.

Este taller es elaborado con la intención de que los estudiantes aprendan las bases fundamentales de la homilética. Es nuestro deseo que sea de mucho apoyo y les sea útil en el desarrollo de sus sermones.

Taller 6.2: Requisitos del predicador

1. Debe ser regenerado.

   La Biblia afirma: "Pero el hombre natural no percibe las cosas que son del Espíritu de Dios, porque para él son locura, y no las puede entender, porque se han de discernir espiritualmente" (1 Cor, 2:14). Nuestro Señor Jesucristo enseñó claramente sobre la necesidad de esta gran experiencia: "Respondió Jesús y le dijo: De cierto, de cierto te digo, que el que no naciere de nuevo, no puede ver el reino de

Dios" (Juan 3:3). Éste es un requisito fundamental para todo aquel que desee ser portador de la bendita Palabra de Dios. Es indispensable haber experimentado y evidenciar a través de su testimonio personal un nuevo nacimiento. Por medio de esta experiencia somos habilitados para ver, contemplar, examinar, escudriñar, pero, sobre todo, para entender el Reino de Dios. Cuando se tiene la capacidad de ver y entender los principios del Reino de Dios, el trasmitir, compartir, enseñar y predicar sobre las verdades del reino es algo maravilloso.

2. Debe ser temeroso de Dios.

"Pero al malo dijo Dios: ¿Qué tienes tú que hablar de mis leyes, y que tomar mi pacto en tu boca? Pues tú aborreces la corrección, y echas a tu espalda mis palabras. Si veías al ladrón, tú corrías con él, y con los adúlteros era tu parte" (Salmos 50:17-18). Éste es otro requisito muy apremiante, ya que lamentablemente lo que más existe hoy en día son predicadores corruptos, adúlteros, irreverentes, groseros y majaderos detrás de los pulpitos. Como ministros de la Palabra tenemos que vivir la Palabra y predicar la Palabra bajo el temor de Dios.

3. Debe amar a Dios por encima de todas las cosas.

"Cuando hubieron comido, Jesús dijo a Simón Pedro: Simón, hijo de Jonás, ¿me amas más que éstos? Le respondió: Sí, Señor; tú sabes que te amo. Él le dijo: Apacienta mis corderos. Volvió a decirle la segunda vez: Simón, hijo de Jonás, ¿me amas? Pedro le respondió: Sí, Señor; tú sabes que te amo. Le dijo: Pastorea mis ovejas. Le dijo la tercera vez: Simón, hijo de Jonás, ¿me amas? Pedro se entristeció de que le dijese la tercera vez: ¿Me amas? Y le respondió: Señor, tú lo sabes todo; tú sabes que te amo. Jesús le dijo: Apacienta mis ovejas" (Juan 21:16-17).

Amar a Dios implica sacrificio y toda persona que predique la Palabra tiene que estar dispuesta a sacrificar lo que sea necesario por amor a Dios para cumplir con su llamado. También por amor a Dios tendrá que ser precavida al proporcionar un alimento sólido y sustancioso al rebaño de Dios. Jesucristo instruyó a Pedro, si me amas de verdad: pastorea, cuida, alimenta mis ovejas. Nosotros como predicadores fuimos llamados también para esto.

4. Debe ser una persona de oración.

"Y nosotros persistiremos en la oración y en el ministerio de la palabra" (Hechos 6:4). Ésta es una grande responsabilidad para toda persona predicadora, el depender de Dios a través de la oración. El ministerio de la Palabra no puede funcionar y ser efectivo separado de la oración intercesora de parte de la persona predicadora. "Todo aquel que quiera hablarles a los hombres de Dios, tendrá que hablarle a Dios de los hombres" Esto se logra a través de la oración.

5. Debe trazar bien la Palabra de Dios.

"Recuérdales esto, protestando delante del Señor que no contiendan en palabras, lo cual para nada aprovecha, antes trastorna a los oyentes. Procura con diligencia presentarte a Dios aprobado, como obrero que no tiene de qué avergonzarse, que traza bien la palabra de verdad" (2 Timoteo 2:14-18). Nuestra responsabilidad como predicadores es enseñar al pueblo a discernir entre lo bueno y lo malo y entender la voluntad de Dios para sus vidas. Para ello es muy importante saber preparar (trazar) correctamente la Palabra de Dios para ser predicada y enseñada con claridad y comprensión.

Taller 6.3: Qué es la homilética y definición de lo que es una predicación

Definición de homiletica

Del griego "homiletikos," (reunión) y "homileos". Es una rama de la teología pastoral, la cual se encarga del estudio del sermón o discurso religioso. Trata de manera principal sobre la composición, reglas de elaboración, contenidos, estilos y correcta predicación del sermón. Nos enseña cómo presentar, con elegancia y estilo, un discurso religioso.

¿Qué valor tiene la homilética en la vida de un líder?

La predicación del Evangelio es el método divinamente ordenado por Dios para difundir el Evangelio entre los inconversos y para edificar a los creyentes de tal manera que todo predicador del Evangelio debe procurar que su predicación sea lo más eficaz posible. Puede decirse, por lo tanto, que la homilética es el arte y la ciencia de predicar.

¿Por qué predicar?

"Por este medio le agradó a Dios salvar a los creyentes" (1 Corintios 1:21).

La gente necesita:

1. Ser enseñada con respecto a la verdad de Dios.
2. Ser inspirada a proseguir en el conocimiento de Dios, aun en los momentos difíciles.
3. Ser orientada respecto a sus hábitos devocionales.
4. Ser instruida en los requerimientos de Dios.
5. Un cambio de corazón.

En este taller se les estará enseñando a los estudiantes cuatro tipos de sermones

1. El sermón bíblico textual
2. El sermón bíblico expositivo
3. El sermón bíblico temático
4. El sermón bíblico biográfico

Tercera etapa: Preguntas de evaluación al estudiantado

Para poder tener un parámetro de evaluación de este proyecto se les dará a las personas participantes una hoja con 20 preguntas antes de empezar el curso. Esas mismas preguntas se volverán a administrar al final de todos los talleres. Esto nos permitirá evaluar el alcance de estos talleres. Las preguntas para dicho cuestionario son las siguientes:

1. ¿Qué significa para usted la palabra líder?
2. ¿Usted se considera líder?
3. ¿Usted cree que podría ayudar a su iglesia en algún liderazgo dentro de ella?
4. Explique el por qué de su respuesta
5. ¿Qué principios cree que tiene un liderazgo bíblico?
6. Mencione algunas cualidades que un líder espiritual deba tener
7. ¿Qué entiende usted por diaconado?
8. ¿Qué entiende usted por ujier?
9. ¿Dónde cree que usted puede servir dentro de la iglesia local?
10. ¿Qué entiende usted por liturgia?
11. ¿Puede enumerar los pasos de cómo se desarrollar los servicios en la iglesia?
12. ¿Qué diferencias ve usted en la forma como se desarrollan los servicios en otras iglesias?
13. ¿En sus palabras, que es el evangelio?
14. ¿Ha evangelizado a alguien alguna vez?
15. ¿Sabe cómo evangelizar a una persona no creyente?
16. ¿Cómo debemos evangelizar?
17. ¿Usted cree que podría ser maestro en alguna área de la Iglesia?
18. ¿Cómo cree que se le debe enseñar a los niños?

19. ¿Cómo cree que se le debe enseñar a los jóvenes y adolescentes?

20. ¿Usted cree que podría dar alguna predicación en la iglesia?

Cuarta etapa: Evaluación y conclusión del proyecto

En la última etapa evaluaremos los resultados de los cuestionarios de evaluación administrados y la efectividad y resultados de los talleres impartidos al nuevo liderazgo. Los manuales y talleres serán la herramienta principal después de los talleres, teniendo las personas participantes la necesidad de seguir estudiando lo que se les enseño en los talleres, ya que el curso es introductorio y es en la práctica donde se ajusta todo lo enseñado.

CAPÍTULO 5

RESULTADOS DE LOS TALLERES SOBRE LIDERAZGO PRÁCTICO

Introducción

Todo proyecto tiene sus desafíos. Empezamos con una premisa, un pensamiento y lo plasmamos por escrito, pero los resultados pueden ser tan variantes y distintos como lo que estamos viviendo en nuestros tiempos. En ocasiones parece incierto lo que está sucediendo alrededor nuestro, en nuestras ciudades y en nuestras comunidades hispanoparlantes. En este año 2021 tuvimos tantas variantes con la situación del COVID-19 que se tuvieron que hacer ajustes inimaginables y de forma rápido que lo planeado quedó solo en lo que fue en papel. La realidad nos arrebasó por mucho en cuanto a marcar prioridades y mantener la seguridad de la salud.

Al presentar el proyecto estábamos conscientes de la pandemia que estábamos viviendo, pensando que en algún momento que estaba por acabarse. Se veía en algunas ciudades como que ya había pasado y que en otras estaban pasando las famosas olas del infeccioso virus Covid-19. Por algún momento pensamos que ya no nos volvería a pasar a nosotros y que lo que era cierre o cancelación de servicios ya terminaba. Esperábamos que las familias salieran de las famosas cuarentenas, pero nada más alejado de la realidad el pensar que en el transcurso del proyecto, esto no nos iba a afectar. La necesidad de desarrollar personas líderes para la nueva membresía localizada en Indianápolis era primordial ya que la iglesia central está en West Lafayette, Indiana, en las facilidades de la iglesia WHCC, a una distancia de una hora de la ciudad capital. Para los hermanos y hermanas de Indianápolis, visitar la iglesia WHCC se limitaba a los domingos cuando tenemos los servicios generales, siendo para algunos ya imposible asistir a los servicios entre semana.

Primera etapa: Planeación de talleres

Selección del lugar para desarrollar los talleres

La iglesia Father's Heart Ministries (FHM), localizada a una distancia de 64 millas de WHCC, nos prestó sus instalaciones para tener actividades y desarrollar los talleres. En términos de tiempo, FHM está ubicada a una hora o un poco más de WHCC. Se escogió los martes en la noche para implementar los talleres de este proyecto. No obstante, luego de finalizado el proyecto de talleres se continuaron con las enseñanzas y servicios para así continuar con el crecimiento espiritual de la feligresía que vive en Indianápolis, teniendo éxito en la terminación de los talleres y la continuidad de las enseñanzas y servicios como hasta la fecha de hoy. Gracias a la ayuda del Pastor Ash, pastor de FHM en Indianápolis, tuvimos accesibilidad a las instalaciones para hacer los talleres, dándonos también la oportunidad de tener servicios regulares los viernes para con esto no afectar los servicios que ya teníamos los martes.

Selección de las personas participantes

Lo primero que fue planeado fue la convocatoria para aquellas personas cristianas bautizadas en aguas mayores de 18 años que vivían en la ciudad de Indianápolis con el fin de que participarán en los talleres que se llevarían a cabo por espacio de seis semanas, las noches de martes de 7:00 a 9:00 pm empezando el martes 24 de agosto y finalizando el 28 de septiembre. En este proceso tuvimos que ser muy flexibles en cuanto a cómo hacerlo y los tiempos de aceptación de las personas participantes dada la pandemia ya que algunas personas se inscribieron rápido y otras más tarde dada la pandemia y el distanciamiento social. Dimos oportunidad hasta el 24 de agosto—día del primer taller. Pensábamos que iban a ser muchas más personas, pero empezamos con 20 personas. Luego el grupo se redujo a 15 y terminamos con 10 personas.

Logística de los talleres

Por espacio de seis semanas, tuvimos talleres en la FHM. Llevamos a cabo dos talleres dentro de las instalaciones y cuatro talleres fuera de la Iglesia, al aire libre, para ofrecer mayor seguridad a las personas participantes de los talleres y tener un eficaz distanciamiento social. Para esa temporada, en Indianápolis se tuvo una oleada del COVID-19 y también tuvimos personas que dejaron de asistir a los talleres por causa de las cuarentenas, teniendo personas aisladas y enfermas en esa temporada. Gracias a Dios no tuvimos ninguna pérdida de vidas. Las personas que se enfermaron estuvieron en cuarentena y todas se recuperaron. No obstante, algunas de ellas no terminaron sus clases; otras ni pudieron empezarlas puesto que su cuarentena fue más prolongada. Aunque dejaron de participar en estos talleres, sí asistieron posteriormente con regularidad.

Con relación al cuido de niños y niñas, tuvimos ayuda con hermanos y hermanas de la congregación sobre todo jóvenes—que colaboraron en esta tarea mientras los padres y las madres participaban en los talleres. Tuvimos dos jóvenes que cuidaban a cinco niños de edades de dos a cinco años. En las seis semanas, mientras se tomaban los talleres en el santuario y afuera, así mismo se cuidaron a los niños, tanto adentro como afuera. No enfrentamos ningún problema ni ningún niño o niña se enfermó en ese tiempo.

Segunda etapa: Realización de los talleres

En la planeación de la elaboración de los talleres se planteó que mi esposo, el pastor Ignacio Barron, y yo fuéramos los que impartiéramos los talleres de forma alternada. Él impartiía tres talleres y yo impartiría otros tres. Sin embargo, en la realización, el pastor Ignacio Barrón impartió solo dos—Definiendo el liderazgo espiritual y Dirección de servicios. Los restantes cuatro talleres fueron impartidos por mí—Diaconado (ujieres), Evangelismo, Maestros de niños y adolescentes y Predicación. Este cambio de orden obedeció a las diferentes situaciones y dificultades que trajo el COVID-19. No tuvimos que cancelar ninguno de los talleres, aunque sí

tuvimos la ausencia de algunas personas que eran prospectos para tomar los talleres. Algunas se enfermaron y otras decidieron no asistir por guardar distancia social. Fuimos muy consientes y tomamos todas las precauciones sanitarias; aun así, algunas personas no tomaron los talleres y otras se alejaron de la iglesia.

En cuanto al desarrollo de los talleres nos dimos cuenta de que el conocimiento del estudiantado era muy bajo. Solo un 20% tenía conocimiento claro de los temas, tomándonos más tiempo de lo que se había originalmente planeado y teniendo que alargar en tiempo los talleres de treinta a cuarenta minutos por taller.

Primer taller: Liderazgo espiritual

En este primer taller se definió el liderazgo espiritual, dividiéndolo en tres temas: primero el liderazgo bíblico, segundo las cualidades de un líder y tercero el liderazgo en su gestión. Este taller lo impartió el pastor Ignacio Barrón. Se cumplió con los horarios en las primeras dos sesiones. Empero, en la tercera sesión se extendió un poco más, no terminando a las 9:00 pm como se tenía planeado. Esto se debió a la interacción de preguntas y respuestas acerca del liderazgo espiritual dado el análisis de algunos conceptos de liderazgo erróneos y de conceptos erróneos en cuanto al liderazgo bíblico, las cualidades de un líder y el liderazgo en su gestión. Reconocemos que es un tema muy grande para ser expuesto en tan poco tiempo, pero se logró llegar a terminar con lo planificado en este taller.

Segundo taller: Ujieres (Diaconado)

Este taller fue impartido por la pastora Consuelo Barrón. Se cumplió con los horarios establecidos. En este taller se les definió el diaconado y ujier, definiendo también quiénes pueden ser estas personas, qué funciones tienen estas personas, sus responsabilidades, cuándo se realiza este trabajo y cuál será su recompensa.

Tercer taller: Dirección de servicios

Este taller fue impartido por el pastor Ignacio Barrón, cumpliendo con los horarios establecidos. Para esta sesión se tomó el bosquejo del libro escrito por Kittim Silva, *Bosquejos para predicadores (Vol. 3).* Desde la perspectiva pentecostal, se enseñó cómo es la liturgia en el contexto latino dentro y fuera de EU, basado en la adaptación autóctona de cada cultura y medio ambiente social y cultural, siendo contagiosa y kerygmática en su desarrollo litúrgico, pero sobresaliente en lo experimental. En esta clase se mencionaron las diferencias, en cuanto a las diferentes formas liturgias de varias organizaciones y doctrinas bíblicas que existen, estudiando el cómo nuestra comunidad cristiana desarrolla la forma litúrgica local. No tuvimos ningún problema en el tiempo y se estudió el tema de una manera general, cumpliendo con la meta de dar una introducción clara de la forma en cómo nosotros manejamos la liturgia en la iglesia local y la diferencia en otras, sobre todo en cuanto a la comunidad católica, ya que es la más popular en Latinoamérica.

Cuarto taller: Evangelismo

Este taller fue impartido por la pastora Consuelo Barrón, cumpliendo con los horarios establecidos. En este taller se les hizo la pregunta sobre cuál es el motivo del evangelismo. Las respuestas incluyeron glorificar a Dios y amar a nuestro prójimo. Se les enseñó que Jesús escogió a doce discípulos para este trabajo según Lucas 6:13. Se les enseño además a hacer evangelismo personal, casa por casa, en sus trabajos—sin interferir en éste—mientras viajan en autobús o en el tren, clarificando que, si seguimos en tiempos de pandemia, se necesitan respetar los protocolos de distanciamiento social y el uso de cubrebocas. Se les habló de las ventajas que nos ofrece el evangelismo personal casa por casa. Éstas son: ayuda a la iglesia a conocer a su entorno social, toda la iglesia puede trabajar y facilita un rápido aumento de la membresía.

Quinto taller: Maestros de niñez y adolescentes

Este taller fue impartido por la pastora Consuelo Barrón, cumpliendo con los horarios establecidos. En este taller se definió lo que es la educación cristiana, llevándolos a la historia de que la misma ha tenido un estancamiento por el hecho de trabajar con métodos rígidos. Se llevó a los hermanos y hermanas a que se tiene que cambiar la forma en que se enseña la Biblia ya que estamos trabajando con nuevas generaciones, las cuales demandan dinamismo, creatividad, pero sobre todo interacción entre estudiante y maestro entre los participantes. Se hizo énfasis de que la Biblia y sus valores no cambian; son los principios fundamentales de lo que se va a enseñar. El principio bíblico siempre será la Biblia.

Se les enseñó que necesitan aprender a enseñar y saber a quiénes se les enseña. Para la educación bíblica de un niño o niña se necesita esfuerzo, pero mas que nada creatividad. Para poder lograr esto nos comprometimos como pastores a proporcionarles diversos materiales a los maestros de la niñez. También se hablo acerca de cómo enseñar a adolescentes. La meta en este proyecto de enseñanza a los adolescentes es proporcionarles equilibrio en cuanto a su personalidad, resaltarles su valor como persona de que son importantes, que le importan a Dios y que en la iglesia son valorados e importantes.

Sexto taller: Predicación

Este taller fue impartido por la pastora Consuelo Barrón, cumpliendo con los horarios establecidos. Estamos consientes de que para este taller nos faltó tiempo para ahondar más en cada tipo de sermón. En este taller se les enseñó cuatro tipos de sermones:

1) El sermón bíblico textual: Consiste en tomar un texto y sujetarse a las divisiones que el mismo presenta.

2) El sermón bíblico expositivo: Sigue el orden de los acontecimientos descritos en el pasaje; no se fuerzan los aspectos que aborda cada versículo y se logra coherencia y concentración de las ideas. Por lo tanto, facilita que los asistentes u oyentes sigan el curso de los hechos.

3) El sermón temático: Como su nombre lo indica, se toma un tema y se desarrolla. Por ejemplo, el pecado. Se analizan todos los versículos en los cuales la palabra pecado ejerce un papel preponderante. Se requiere una exploración bíblica con el propósito de definir sus origines, causas, evolución y consecuencias.

4) El sermón bíblico biográfico: El método biográfico es una manera interesante de conocer a las personas que aparecen en la Biblia y de sacar principios de sus vidas que podamos utilizar en nuestra propia vida—ya sean cosas positivas o negativas—de todo podemos extraer conclusiones útiles y principios de carácter.

Tercera etapa: Evaluación del estudiantado

A las personas participantes se les administró un cuestionario con veinte preguntas para darnos una base en cuánto al conocimiento que tenían en relación con lo que se iba a enseñar. Las respuestas a estas preguntas también nos ayudarían a tener una idea al culminar los talleres de la influencia y la efectividad de los talleres.

Respuestas del primer cuestionario

El primer cuestionario fue administrado el 17 de agosto a las 20 personas participantes que comenzaron el taller. Se les pidió que contestaran con la mayor claridad posible las preguntas.

1. ¿Qué significa para usted la palabra líder?

- El 20 % no tenía claro lo que era ser líder. Manejaron el concepto de moralidad como base para decir que eso es ser un líder.
- Un 10% manejó la palabra "influencia" para definir liderazgo.
- Un 10% manejó la palabra "influencia" como la razón para seguir a una persona.
- Un 20% usó la palabra "guía" para referirse a la persona que es líder dentro de un grupo.
- Un 20 % cree el líder es una persona que sirve a los demás.
- Un 10 % piensa que las personas que toman decisiones son aquellas que son líderes.

2. ¿Usted se considera líder?
    - El 70% respondió que sí se consideran líderes
    - El 30% respondió que no se consideran líderes.
3. ¿Usted cree que podría ayudar a su Iglesia en algún liderazgo dentro de ella?
    - El 70% respondió que sí.
    - El 30% respondió que no.
4. ¿Explique el por qué de su respuesta?
    - El 20 % respondió que tiene mal testimonio y temor al compromiso.
    - El 10% cree que es libre para servir.
    - El 40% está dispuesto y comprometido.
    - El 20% quiere ayudar.
    - El 10% cree que tiene un propósito.
5. ¿Qué principios cree que tiene un liderazgo bíblico?
    - El 30% no sabe con claridad.
    - El 10% cree que es llevar las almas a Cristo.

- El 10 % cree que es saber oír a Dios.
- El 20% cree que es una persona que servir a los demás.
- El 10% es una persona que es amable.

6. Mencione algunas cualidades que un líder espiritual deba de tener
   - El 30% cree que debe de ser una persona que ha nacido de nuevo.
   - El 70% cree que la persona debe de tener características socialmente morales.
7. ¿Qué entiende usted por diaconado?
   - El 50% no sabe o no tiene idea.
   - El 20% cree que el diaconado es una persona que sirve en la iglesia.
   - El 20% cree que es una persona que tiene autoridad dentro de la iglesia.
   - El 10% cree que ser diácono es una persona de buen testimonio.
8. ¿Qué entiende usted por ujier?
   - El 30% no sabe.
   - El 70% dice que es una persona que sirve en la iglesia.
9. ¿Dónde cree que usted puede servir dentro de la iglesia local?
   - El 10% no sabe.
   - El 10% dice que la alabanza.
   - El 10% con los niños, ya sea cuidando o dando clases.
   - El 10% en el sonido de la iglesia.
   - El 20% en cualquier área dentro de la iglesia.
   - El 10% predicando en la iglesia.
   - El 10% en el mantenimiento de la iglesia.

10. ¿Qué entiende usted por liturgia?

- El 90% no sabe el concepto.
- El 10% sí sabe.

11. ¿Puede enumerar los pasos de cómo se desarrollar los servicios en la iglesia?

- El 60% no sabe.
- El 40% sí sabe.

12. ¿Qué diferencias ve usted en la forma de cómo se desarrollan los servicios en otras iglesias?

- El 50% no sabe.
- El 10% habla sobre la organización.
- El 10% se refirió al tiempo del servicio.
- El 20% vio la diferencia en la predicación y en la espiritualidad en los servicios.

13. ¿En sus palabras que es el evangelio?

- El 20% no sabe.
- El 80% mencionó que es hablar las buenas nuevas.

14. ¿Ha evangelizado a alguien alguna vez?

- El 30% dice que nunca.
- El 70% dijo que sí ha evangelizado alguna vez.

15. ¿Sabe cómo evangelizar a una persona no creyente?

- El 10% mencionó que no.
- El 90% dijo que sí sabe cómo evangelizar.

16. ¿Cómo debemos evangelizar?

- El 10% no sabe.

- El 30% cree que es a través del testimonio.
- El 60% dice que es hablar de Dios.

17. ¿Usted cree que podría ser maestro en alguna área de la iglesia sí o no?

- El 80% dijo que no.
- El 20% dijo que sí.

18. ¿Cómo cree que se le debe de enseñar a los niños?

- El 50% dice que por la Palabra de Dios.
- El 50% cree que se debe de usar creatividad.

19. ¿Cómo cree que se le debe de enseñar a los jóvenes y adolescentes?

- El 20% no sabe.
- El 80% cree que con creatividad.

20. ¿Usted cree que podría dar alguna predicación en la iglesia?

- El 70% dice que no.
- El 30% dice que sí.

Respuestas del segundo cuestionario

Este cuestionario fue contestado el martes 28 de septiembre del 2021. El mismo fue administrado a las 10 personas participantes que terminaron la serie de talleres.

1. ¿Qué significa para usted la palabra líder?
   - El 100% contestó que es ser una persona de influencia y servicio.
2. ¿Usted se considera líder?
   - El 20% respondió que no.

- El 80% respondió que sí.

3. ¿Usted cree que podría ayudar a su iglesia en algún liderazgo dentro de ella?
    - El 10% respondió que no.
    - El 90% respondió que sí.
4. Explique por qué de su respuesta
    - El 10% dice que no quiere ayudar.
    - El 30% ya está ayudando.
    - El 60% dicen que están listos para ayudar.
5. ¿Qué principios cree que tiene un liderazgo bíblico?
    - El 40% respondió que servir.
    - El 20% respondió que se necesita ser una persona espiritual.
    - El 40% respondió que se necesita ser una persona comprometida.
6. Mencione algunas cualidades que un líder espiritual deba de tener.
    - El 80% respondió que se debe tener carácter espiritual.
    - El 20% respondió que se necesita tener capacidades, habilidades.
7. ¿Qué entiende usted por diaconado?
    - El 100% entiende que es una persona que sirve dentro de los parámetros bíblicos.
8. ¿Qué entiende usted por ujier?
    - El 100% entiende que es una persona que sirve en la iglesia.
9. ¿Dónde cree que usted puede servir dentro de la iglesia local?
    - El 70% están dispuestos a servir en cualquier área de la iglesia.
    - El 20% quiere limpiar la iglesia.

- El 10% no sabe (aún no se define).

10. ¿Qué entiende usted por liturgia?

- El 100% entendió el concepto.

11. ¿Puede enumerar los pasos de cómo se desarrollar los servicios en la iglesia?

- El 100% aprendieron cómo se desarrolla un servicio en la iglesia.

12. ¿Qué diferencias ve usted en la forma de cómo se desarrollan los servicios en otras iglesias?

- El 40% respondió que otras iglesias toman mucho tiempo en sus servicios.
- El 60% respondió que falta organización en otras iglesias.

13. ¿En sus palabras que es el Evangelio?

- El 100% supieron.

14. ¿Ha evangelizado a alguien alguna vez?

- El 90% sí
- El 10% no

15. ¿Sabe cómo evangelizar a una persona no creyente?

- El 100% respondió que sí.

16. ¿Cómo debemos evangelizar?

- El 100% respondió que compartiendo las buenas nuevas acerca de Jesucristo y con un buen testimonio.

17. ¿Usted cree que podría ser maestro en alguna área de la iglesia?

- El 30% respondió que no.
- El 70% respondió que sí.

18. ¿Cómo cree que se le debe de enseñar a los niños?

- El 100% respondió que siendo bíblicos y creativos.

19. ¿Cómo cree que se le debe de enseñar a los jóvenes y adolescentes?

- El 20% respondió que con un buen testimonio.
- El 80% respondió que con creatividad.

20. ¿Usted cree que podría dar alguna predicación en la iglesia?

- El 50% respondió que no.
- El 50% respondió que sí.

Respuestas contrastadas de cuestionarios

El día 17 de agosto se dieron las preguntas a los diez participantes que concluyeron el taller. Se les pidió que contestaran con claridad las preguntas

1. ¿Qué significa para usted la palabra líder?

- El 20 % no tenía claro lo que era ser líder.
- El 10% manejó la palabra influencia para definir liderazgo.
- 10% manejó la palabra influencia como la razón para seguir a una persona.
- El 20% usó la palabra guía como la persona que es líder dentro de un grupo.
- El 20% cree que el líder es una persona qué sirve a los demás.
- Un 10% piensa que las personas que toman decisiones son aquellas que son líderes.
- Un 40% definió de una manera correcta la idea de la palabra líder.
- El 60% no la definió bien.
- Después de los talleres, el 100% contestó que es ser una persona de influencia y servicio, aumentando un 80% el conocimiento de liderazgo.

2. ¿Usted se considera líder?

- 70% dice que sí se consideran líderes y 30% dice que no se consideran líderes.
- Después de los talleres, el 20% dijo que no y el 80% dijo que sí, aumentando un 10% en considerarse líder.

3. ¿Usted cree que podría ayudar a su Iglesia en algún liderazgo dentro de ella?
    - El 30% dijo que no y el 70% dijo que sí.
    - Después de los talleres, el 10% dijo que no y el 90% dijo que sí, aumentando un 20% más la disposición de personas para ayudar en algún área de la iglesia, quedando en un 90 % de disposición.
4. Explique el por qué de su respuesta
    - El 20 % dice que tiene mal testimonio y temor al compromiso.
    - El 10% cree que es libre para servir.
    - El 40% está dispuesto y comprometido.
    - El 20% quiere ayudar.
    - El 10% cree que tiene un propósito.
    - Después de los talleres, el 10% dice que no puede ayudar. El 30% ya está ayudando. 60% dicen que están listos para ayudar. Se ayudó al 20% decía que tenía mal testimonio, quedando 10% en no poder ayudar; pero se aumentó un 90% en la acción de ayudar en el servicio a la iglesia.
5. ¿Qué principios cree que tiene un liderazgo bíblico?
    - El 50% no sabe con claridad.
    - El 10% cree que es llevar las almas a Cristo.
    - El 10 % cree que es saber oír a Dios.
    - Un 20% cree que es una persona que servir a los demás.

- Otro 10% cree es una persona que es amable.
- En esta contestación, la pregunta fue plural porque la palabra liderazgo en una palabra con muchos significados.
- Después de los talleres, El 40% dice que es el servir. El 20% dice que se necesita ser una persona espiritual. El 40% dice que se necesita ser una persona comprometida, dando por entendido que un liderazgo bíblico es un servicio a Dios y a la comunidad, así como ser espiritual es ser una persona nacida de nuevo con una real comunión con Dios que tiene un compromiso real con el llamado de Dios y su obra. Aumenta a un 100% del concepto de lo que es ser un líder bíblico.

6. Mencione algunas cualidades que un líder espiritual deba de tener
   - El 30% cree qué debe de ser una persona que ha nacido de nuevo.
   - El 70% cree que la persona debe de tener características socialmente morales.
   - Después de los talleres, el 80% dice que se debe tener carácter espiritual y el 20% dice que se necesita tener capacidades, habilidades. Se aumentó en un 80% la comprensión de las capacidades de un líder espiritual.

7. ¿Qué entiende usted por diaconado?
   - El 50% no sabe o no tiene idea.
   - El 20% cree que el diaconado es una persona que sirve en la iglesia.
   - El 20% cree que es una persona que tiene autoridad dentro de la iglesia.
   - El 10% cree que ser diácono es una persona de buen testimonio.

- Después de los talleres, el 100% entiende que es una persona que sirve dentro de los parámetros bíblicos, aumentado un 80% en el conocimiento general de lo que es un diácono en la iglesia local.

8. ¿Qué entiende usted por ujier?
    - El 30% no sabe.
    - El 70% dice que es una persona que sirve en la iglesia.
    - Después de los talleres, el 100% entiende que es una persona que sirve en la iglesia, aumentando en un 30% más en el conocimiento general de lo que es ser ujier dentro de la iglesia.
9. ¿Dónde cree que usted puede servir dentro de la iglesia local?
    - El 10% no sabe.
    - El 10% dice que la alabanza.
    - El 10% con los niños ya sea en cuidado o dando clases.
    - El 10% en el sonido de la iglesia.
    - El 20% en cualquier área dentro de la Iglesia.
    - El 10% predicando en la iglesia.
    - El 10% en el mantenimiento de la iglesia.
    - El 90 % tenía definida en alguna área donde le gustaría trabajar, solo un 10% no sabía.
    - Después de los talleres, El 70% están dispuestos a servir en cualquier área de la iglesia, el 20% quiere limpiar la iglesia y el 10% no sabe (aún no se define). El 90 % tenía definida en alguna área donde le gustaría trabajar, solo un 10% no sabía o no se había definido. No hubo cambios en la disposición de querer servir; el 90% estaba definido desde el principio hasta el final.

10. ¿Qué entiende usted por liturgia?

- El 90% no sabe el concepto.
- El 10% sí sabe.
- Después de los talleres, el 100% entendió el concepto de liturgia.

11. ¿Puede enumerar los pasos de cómo se desarrollar los servicios en la iglesia?

- El 60% no sabe.
- El 40% sí sabe.
- Después de los talleres, el 100% aprendieron cómo se desarrolla un servicio en la iglesia; se aumentó un 60% en el conocimiento de cómo se desarrolla un servicio eclesiástico.

12. ¿Qué diferencias ve usted en la forma de cómo se desarrollan los servicios en otras iglesias?

- El 50% no sabe.
- El 10% habla sobre la organización.
- El 10% se refirió al tiempo del servicio.
- El 20% vio la diferencia en la predicación y en la espiritualidad en los servicios.
- Después de los talleres, el 40% dice que otras iglesias toman mucho tiempo en sus servicios
- El 60% dice que falta organización en otras iglesias.
- El 100% comprendido las diferencias en la liturgia de nuestra iglesia local.

13. ¿En sus palabras que es el Evangelio?

- El 20% no sabe.
- El 80% mencionó que es hablar las buenas nuevas.
- Después de los talleres, el 100% supieron que es el Evangelio.

14. ¿Ha evangelizado a alguien alguna vez?

- El 30% dice que nunca.
- El 70% dijo que sí ha evangelizado alguna vez.
- Después de los talleres, el 90% dijo que, si y el 10% dijo que no, aumentando un 20% en la evangelización.

15. ¿Sabe cómo evangelizar a una persona no creyente?

- El 10% mencionó que no.
- El 90% dijo que sí sabes cómo evangelizar.
- Después de los talleres, el 100% dijo que sí sabe cómo evangelizar a una persona no creyente. Como dato curioso, el 90% sí sabía evangelizar, pero un 20% nunca lo había hecho antes. El hecho de saber y hacer existe el poder de decisión de hacerlo. Este taller ayudó en motivar a ese 20% que nunca lo había hecho antes.

16. ¿Cómo debemos evangelizar?

- El 10% no sabe.
- El 30% cree que es a través del testimonio.
- El 60% dice que es hablar de Dios.
- Después de los talleres, el 100% dijeron que compartiendo las buenas nuevas acerca de Jesucristo y con un buen testimonio.

17. ¿Usted cree que podría ser maestro en alguna área de la iglesia?

- El 80% dijo que no.
- El 20% dijo que sí.
- Después de los talleres, el 30% dijo que no y el 70% dijo que sí, aumentando un 50% la disposición de creer que podrían ser maestros en alguna área de la iglesia.

18. ¿Cómo cree que se le debe de enseñar a los niños?

- El 50% dice que por la palabra de Dios.
- El 50% cree que se debe de usar creatividad.
- Después de los talleres, el 100% dijeron que siendo bíblicos y creativos.

19. ¿Cómo cree que se le debe de enseñar a los jóvenes y adolescentes?

- El 20% no sabe.
- El 80% cree que con creatividad.
- Después de los talleres, el 80% dijo que con creatividad y el 20% dijo que con un buen testimonio.
- Se aumentó un 100% en la clarificación de cómo se puede enseñar a los jóvenes y adolescentes en la iglesia local para tener mayor eficacia.

20. ¿Usted cree que podría dar alguna predicación en la iglesia?

- El 70% dice que no.
- El 30% dice que sí.
- Pasado el taller, el 50% dijo que si cree que podría dar alguna predicación en la iglesia y el 50% dijo que no, dándonos 20% más de aumento en cuanto al sentirse confiados en predicar.

Cuarta etapa: Evaluación y conclusión de los talleres

Al aplicar la encuesta nos dimos cuenta de dos cosas. La primera fue que el nivel educativo secular a nivel general de las veinte personas que contestaron las primeras encuestas era bajo. En otras ocasiones, el 20% casi eran analfabetas. Como ya dijimos, de las veinte personas que participaron en la primera encuesta, sólo diez personas lograron terminar. Del 20% de personas con el nivel más bajo educacionalmente, no lograron terminar los talleres por problemas de salud y por acatar las órdenes de distanciamiento social

porque algunos de sus familiares habían sido expuestos al COVID-19 y, por lo tanto, también ellos tenían que guardar en algunas ocasiones varias veces cuarentenas seguidas. La segunda cosa que nos dimos cuenta fue que, aunque algunos ya eran cristianos de tiempo, desconocían los temas en cuanto al liderazgo. De los seis talleres que se iban a dar, sólo algunos tenían una noción acerca de lo que se iba a enseñar en los talleres.

Como personas latinas tenemos un desafío en cuanto a la educación. Existe un déficit educacional a nivel general, pero también tenemos un déficit en cuanto a la educación espiritual, doctrinal y bíblica. Como personas latinas de primera generación es muy común ver a personas de muy bajos recursos y baja educación cruzar la frontera para tratar de dar un mejor futuro a sus hijos, siendo esta primera generación personas con mucho corazón para servir y con mucha pasión para dar a sus familias lo mejor, pero importándoles muy poco todo lo educacional, pues su meta es hacer dinero con trabajo duro para proveer a sus familias. Esto es un desafío grande para la iglesia y lo descubrimos a través de hacer las veinte preguntas. Sus respuestas nos dieron mucha luz para saber cómo trabajar con ellos, no nada más en los talleres, sino en el futuro.

Fueron muy importante en este proyecto las veinte primeras preguntas ya que nos dimos cuenta qué bases educacionales, doctrinales y espirituales tiene la gente. Muchas veces emprendemos proyectos pensando que todas las personas tienen la misma base educativa y la misma perspectiva de los pastores o del liderazgo. No obstante, esta clase de preguntas o encuestas nos dan las bases para saber en dónde está parada la congregación. Fue el grupo de personas que tratamos de llevar a otro nivel. Fue muy enriquecedor escuchar a través de estas veinte preguntas a las personas que participaron en estos talleres.

En la iglesia que mi esposo y yo pastoreamos, nos encontramos con algo que nunca nos había pasado con este grupo de personas que empezaron a asistir a nuestra iglesia viniendo desde de una hora de distancia. Esto nos llevó a ser desafiados como pastores, mirando la necesidad de las almas que con mucha hambre de Dios venían solamente a un servicio los domingos en la tarde, impulsándonos a extendernos hacia

Indianápolis, Indiana para poder ayudar a este grupo de hermanos y hermanas y nuevos creyentes con hambre de Dios.

Reconocemos que este primer proyecto de capacitación para líderes de apoyo ministerial es necesario y vital para el crecimiento de la obra de Dios. En esta extensión de la iglesia en Indianápolis, podemos decir que se tuvo éxito porque enfrentamos la pandemia, y en medio de ésta, se pudieron realizar los seis talleres que se planificaron, reconociendo que pudimos haber tenido más personas y estar mejor situados en cuanto a la enseñanza y la capacitación, pero siendo grandemente afectados por las restricciones de las cuarentenas y de las múltiples situaciones que acarrea el ajuste de las personas enfermas, contagiadas y otras expuestas pero inhabilitadas para estar en estos talleres. Podemos decir: ¡Gracias Dios por darnos el privilegio de terminar este proyecto con diez personas, dándoles las bases para seguir desarrollándose como líderes en la iglesia! Siendo honestos, sabemos que hay muchos desafíos adicionales por delante. Sin embargo, siendo optimistas, la obra de Dios continuará avanzando mientras haya hombres y mujeres dispuestos a creerle a Dios para avanzar en su Reino. Agradeciéndole a Dios por todo, por el seminario GCTS y a todos los profesores que invirtieron tiempo en mí con sus enseñanzas y consejos. Así trataré yo de invertir mi tiempo en las demás personas, siendo este proyecto uno de muchos que seguiré haciendo para la obra del Señor.

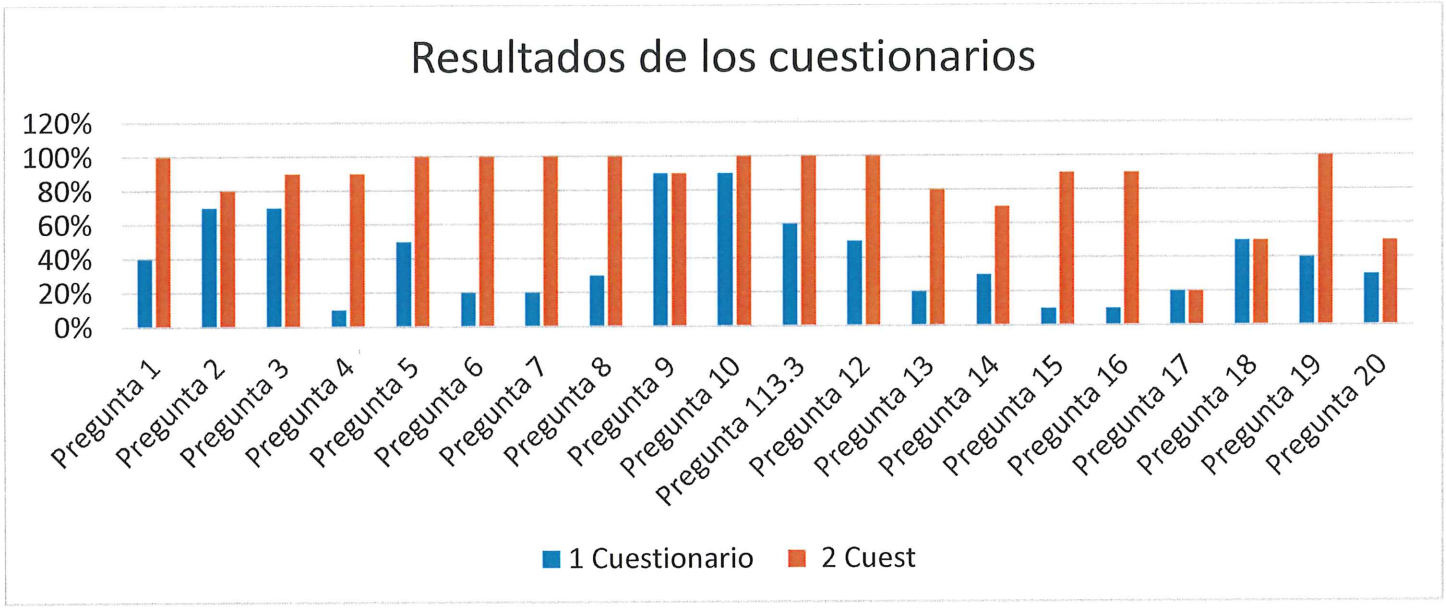
APÉNDICE A

CUESTIONARIO DE 20 PREGUNTAS

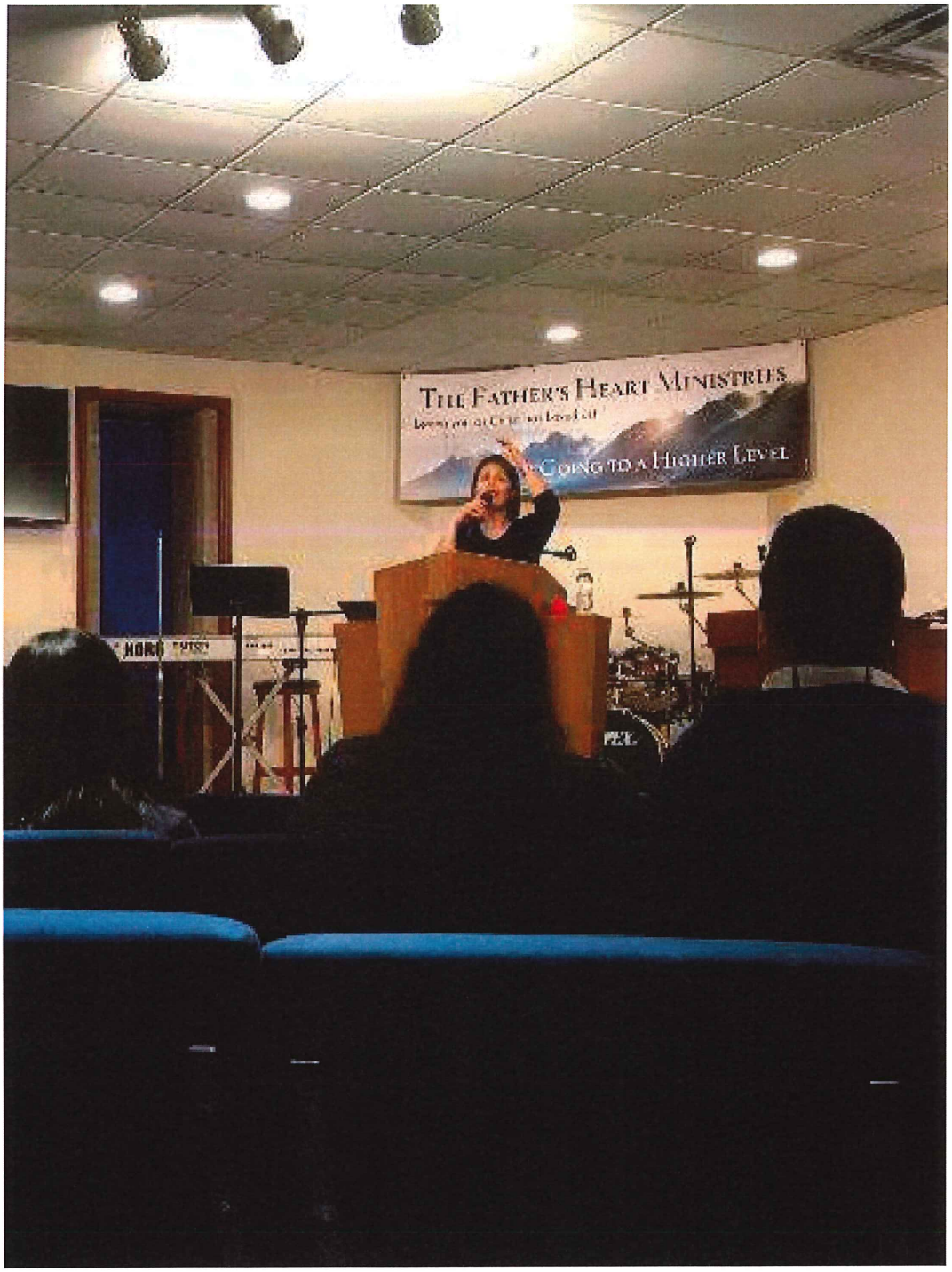
1. ¿Qué significa para usted la palabra líder?
2. ¿Usted se considera líder?
3. ¿Usted cree que podría ayudar a su iglesia en algún liderazgo dentro de ella? Sí____ No___
4. Explique el porqué de su respuesta
5. ¿Qué principios cree que tiene un liderazgo bíblico?
6. ¿Mencione algunas cualidades que un líder espiritual deba tener?
7. ¿Qué entiende usted por diaconado?
8. ¿Qué entiende usted por ujier?
9. ¿Dónde cree que usted puede servir dentro de la iglesia local?
10. ¿Qué entiende usted por liturgia?
11. ¿Puede enumerar los pasos de cómo se desarrollar los servicios en la iglesia?
12. ¿Qué diferencias ve usted, en la forma de cómo se desarrollan los servicios en otras iglesias?
13. ¿En sus palabras que es el Evangelio?
14. ¿Ha evangelizado a alguien alguna vez? Sí___ No__
15. ¿Sabe cómo evangelizar a una persona no creyente? Sí__ No__
16. ¿Cómo debemos evangelizar?
17. ¿Usted cree que podría ser maestro en alguna área de la iglesia? Sí o no
18. ¿Cómo cree que se le debe enseñar a los niños?
19. ¿Cómo cree que se le debe enseñar a los jóvenes y adolescentes?
20. ¿Usted cree que podría dar alguna predicación en la iglesia? Sí___ No__

APÉNDICE B

RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS



APÉNDICE C
FOTOS DE LOS TALLERES



BIBLIOGRAFÍA

Arnold C.E. & J. Haley, Eds. *Efesios*, B. F. Fernández, Trans., 1ª edición, Barcelona, España: Andamio, 2016.

Barna, George. *Lideres en el liderazgo*, Miami, Florida: Editorial Vida, 2007.

Biblia de Jerusalén Latinoamericana. Bilbao: Desclée de Brouwer, 2007.

Biblia del Diario vivir. Nashville, TN: Editorial Caribe, 2000.

BBC News https://www.bbc.com/mundo/noticias-50048191

Banks, Robert & Bernice Ledbetter, *Las dimensiones del líder*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Peniel, 2008.

Boa, K. *El Líder perfecto: Practicando las cualidades del liderazgo de Dios*, Miami, FL: Editorial Vida, 2007.

Brannan, R. *Léxico Lexham de la Biblia Hebrea*. Bellingham, WA: Lexham Press. 2020.

Brown F., Driver, S. R. & Briggs, C. A., *Enhanced Brown-Driver-Briggs Hebrew and English Lexicon*. Oxford: Clarendon Press, 1997.

Ciani, G.F. *Neurociencias y liderazgo según Dios: Comprendiendo la mente para desarrollar un líder de fe*, Primera edición, Buenos Aires: Fundación Alianza, 2017.

Datos del censo 2020 https/www.Indi.Star.com>news>politics>2021/08/18

Deiros, P. A. *Liderazgo cristiano*. Buenos Aires: Publicaciones Proforme. 2008.

Dever, M., & Alexander. *La iglesia deliberante: Una iglesia organizada, dirigida y sirviendo de acuerdo a la Palabra.* Publicaciones Faro de Gracia. 2009.

Ford, Leighton. *Liderazgo de transformación*, Buenos Aires, Argentina: Editorial Peniel, 2010.

Foronda, E.P. *Diccionario manual de sinónimos y antónimos: de la lengua española*. Barcelona: VOX. 2007.

García Santos, A.A. *ἐξουσιάζω. Diccionario del griego bíblico: Setenta y Nuevo Testamento* 2.ª edición revisada y ampliada, Estella (Navarra), España: EVD, 2016.

Garland, D.E., *Lucas*, C. E. Arnold & J. Haley, Eds., B. Fernández Fernández, Trans., 1ra edición, Barcelona, España: Andamio, 2019.

Hendiksen, W. *Comentario al Nuevo Testamento: Romanos*. Grand Rapids, MI: Libros Desafío, 2006.

Jeske, J. C. *Génesis.* Milwaukee, WI: Editorial Northwestern. 2004.

Kistemaker, S.J. *Comentario al Nuevo Testamento: 1 Corintios*, Grand Rapids, MI: Libros Desafío, 1998.

Kittel, G. Friedrich, & G.W. Bromiley, *Compendio del diccionario teológico del Nuevo Testamento*, Grand Rapids, MI: Libros Desafío, 2002.

Lacueva, F. *Diccionario teológico ilustrado*. Tarrasa, Barcelona: Clie. 2001.

León, J.A. *La comunicación del Evangelio en el mundo actual*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Pleroma 1974.

Ley, Lucas. «PRÓLOGO DE LUCAS LEYS». En V. Altare (Ed.), *Cómo comenzar tu ministerio con pasos firmes.* Dallas, TX: e625. 2018.

_____. *Liderazgo generacional* (Dallas Texas: e 625, 2017).

_____. Presentación importante. en L. Leys (Ed.), *100 Ideas para maestros de niños*, Dallas, TX: e625, 2017.

Livingston, G.H. El libro de Génesis en S. Franco (Ed.), *Comentario Bíblico Beacon: Génesis hasta Deuteronomio (Tomo 1)*. Lenexa, KS: Casa Nazarena de Publicaciones, 2010

MacDonald, William. *Comentario bíblico de William MacDonald: Antiguo Testamento y Nuevo Testamento*, Viladecavalls (Barcelona), España: Editorial CLIE, 2004

Manser, M. H. *Diccionario de temas bíblicos*. Bellingham, WA: Software Bíblico Logos. 2012.

McCulley, Muriell. *Enseñanza transformacional: Asociándose con sus alumnos*, Springfield, MO: Life Publishers International.

Martinez, J. F. *Latinos protestantes: Historia, presente y futuro en Estados Unidos.* Salem, OR: Publicaciones Kerigma. 2017.

Maxwell, J.C. *Desarrolle el líder que está en usted*, Nashville, TN: Thomas Nelson, Inc., 1996

_____. *Los 21 minutos más poderosos en el día de un líder*. Thomas Nelson. 2001.

_____. *Seamos personas de influencia*. Nashville, TN: Grupo Nelson. 2008.

McCune, R. *Teología sistemática del Cristianismo bíblico*. Sebring, FL: Editorial Bautista Independiente. 2018.

Nueva Traducción Viviente. Carol Stream, IL: Tyndale House Publishers, Inc., 2009.

Nueva Versión Internacional. East Brunswick, NJ: Sociedad Bíblica Internacional, 1979.

Orth, S. *Estudios bíblicos ELA: La unidad puede ser una realidad (Efesios)*, Puebla, Pue., México: Ediciones Las Américas, A. C., 1997.

Padilla C.R., M. Acosta Benítez, & R. Velloso Ewell (Eds.), *Comentario bíblico contemporáneo: Estudio de toda la Biblia desde América Latina*. Primera edición, La Paz, Bolivia; Barcelona, España; Buenos Aires; Lima: Certeza Unida; Andamio; Ediciones Puma; Ediciones Kairos; Certeza Argentina; Editorial Lampara, 2019

Pérez Millos, S. *Comentario exegético al texto Griego del Nuevo Testamento: 1a y 2a Timoteo, Tito y Filemón*. Barcelona: Editorial CLIE. 2016.

Reina Valera Revisada 1960. Miami: Sociedades Bíblicas Unidas, 1998.

Ribas de Barron, Consuelo. *Liderazgo trascedente para el tercer milenio.* Editorial Principio de la Sabiduría: Ciudad de Méjico, Méjico, 2018.

Richards, L. O. *Comentario histórico-cultural del Nuevo Testamento. (K. Förster & A. Aizpiri, Eds. & Trans.) (Primera Edición)*. Miami, FL: Editorial Patmos. 2014.

Ríos, B. *Comentario bíblico del continente nuevo: San Mateo*, Miami, FL: Editorial Unilit, 1994.

Ropero, A. «ADÁN». En *Gran diccionario enciclopédico de la Biblia, 2a Edición.* Alfonso Ropero, Editor., Barcelona: Editorial CLIE. 2013.

Saucedo Valenciano, J.M. *Liderazgo competente*, D. A. Saucedo Valenciano, Ed. Editorial El Principio de la Sabiduría, 2014.

Scott, C. *Recursos misioneros para la iglesia local.* Buenos Aires, Argentina: Por el autor, 2012.

Silva, K. *Bosquejos para predicadores* (Vol. III). Viladecavalls, Barcelona: Editorial CLIE, 1988.

Smith, A. C. *Cuando los gigantes caen: Los riesgos del Liderazgo*. Lima, Perú: Ediciones Verbo Vivo. 2007.

Strauch, A. *Liderazgo bíblico de ancianos: Un urgente llamado a restaurar el liderazgo bíblico en las iglesias (Guía de estudio),* D. N. Rosso, Trans., Cupertino, CA; Littleton, CO: DIME (Distribuidora Internacional de Materiales Evangélicos); Lewis & Roth Publishers, 2001.

Strong, J. *Nueva concordancia Strong exhaustiva: Diccionario*. Nashville, TN: Caribe. 2002

Spurgeon, C. *Comentario exegético al texto griego del Nuevo Testamento: 1ª y 2ª Timoteo, Tito y Filemón*, Barcelona: Editorial CLIE, 2016

_____. *Comentario Spurgeon: 2 Timoteo. E. Ritzema, editor. Bellingham, WA: Tesoro Bíblico* Editorial; Lexham Press. 2017.

Swanson, J., *Diccionario de idiomas bíblicos: Hebreo*. Bellingham, WA: Lexham Press, 2014.

Tamez E. & I. Foulkes, *Diccionario conciso Griego-Español del Nuevo Testamento*, Segunda edición corregida, Stuttgart: Deutsche Bibelgesellschaft; Sociedades Bíblicas Unidas, 2013.

Utley, B. *Tópicos del Nuevo Testamento*, Marshall, TX: Lecciones Bíblicas Internacional, 2015. (Edición Electrónica).

Valencia, V. *Comentario bíblico del continente nuevo: 1 Timoteo, 2 Timoteo, Tito*. Miami, FL: Editorial Unilit. 1996.

Valenzuela, S. M. B. *Estrategias de evangelización para la iglesia de hoy*, Silverio Bello, 2012.

Vine, W.E. *Vine diccionario expositivo de palabras del Antiguo y del Nuevo Testamento exhaustivo* (edición electrónica), Nashville: Editorial Caribe, 1999.

Wiersbe, W. W. *Bosquejos expositivos de la Biblia: Antiguo y Nuevo Testamento*. Nashville: Editorial Caribe. 1995.

With Fewer New Arrivals, Census Lowers Hispanic Population Projections. Pew Research Center. http://www.census.gov/population/projections/data/national/2014.html?eml=gd&utm_medium=email&utm_source=govdelivery

CURRICULUM VITAE

Consuelo Ribas de Barrón
3698 Tesla Drive, West Lafayette, IN 47906; cbarron@whcc.net
Fecha de nacimiento: 30 de junio de 1972
Lugar de nacimiento: Gilita, Coahuila, Méjico

EDUCACIÓN

Gordon Conwell Theological Seminary (agosto 2019 al presente, estimado de graduación en mayo 2022)
Doctorado en Ministerio, Concentración en Liderazgo Pastoral

Maestría en Divinidad (2016-2018)
Facultad de Teología de las Asambleas de Dios en America Latina con sede en Springfield, Missouri. E.U.A

Maestría en Teologia Práctica (2012-2016)
Facultad de Teologia de las Asambleas de Dios en America Latina con sede en Springfield, Missouri. E.U.A

Maestria en Ministerios, West Lafayette, Indiana

Licenciatura en Teología (2008-2011)
Instituto de Superacion Ministerial (ISUM) con sede en Florida. E.U.A.

Instituto Biblico Antioquia (1995-1998)
Ciudad Juarez, Chihuahua. México

Programador Analista (1993)
Ciudad Juárez, Chihuahua. México.

EXPERIENCIAS PROFESIONALES

Profesora de Maestría (2018 al presente)
Facultad de Teologia de las Asambleas de Dios en América Latina con sede en Springfield, MS
Profesora de Licenciatura (2016 al presente)
Instituto de Superación Ministerial (ISUM) con sede en Florida, EU
Profesora de Instituto Bíblico (2004 al presente)
WHSM West Lafayette, Indiana EU
Pastora Asociada Iglesia White Horse Christian Center (Julio 2016 al presente)
Pastores Fundadores Iglesia Monte Sinai, Lafayette, IN (2000-2004)
Pastores generales, Iglesia Roca de Salvacion, Tomochic, Chihuahua, México (1998-2000)
Misionera Sierra de Chihuahua, Chihuahua, México (1994-1998)